

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till semesterlag och vissa lagar som har samband med den**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att en ny semesterlag utfärdas. Det föreslås dessutom att de ändringar som den nya semesterlagen föranleder görs i lagen om utstationerade arbetstagare, arbetstidslagen och lagen om ersättning till arbetsgivare för semesterkostnader för den tid föräldradagpenning betalas.

Semesterlagen skall ha ett allmänt tillämpningsområde. Lagen skall, med de begränsningar som anges i den, tillämpas såväl på arbete som utförs i arbetsförhållande som på arbete som utförs i tjänsteförhållande. Lagen ersätter 1973 års semesterlag, lagen om semester i vissa fall för innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt samfunds tjänst, och de författningar som gäller semester för statens tjänstemän.

Semesterns längd skall bestämmas enligt samma principer som i den gällande semesterlagen. Semester tjänas fortfarande in antingen två eller två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. Arbetstagarna skall fortfarande omfattas av antingen 14-dagarsregeln eller 35-timmarsregeln vid intjänande av semester. Reglerna för intjänande av semester förenhetligas så att den tid som berättigar till semester i princip fastställs på samma sätt inom vardera regeln, och de bestämmelser som gäller tid som är likställd med arbetad tid skall tillämpas som sådana också på dem som omfattas av 35-timmarsregeln.

För arbetstagare som inte omfattas av reglerna för intjänande av semester tryggas rätt till ledighet som motsvarar semester. Dessa arbetstagare skall, om de så önskar, ha rätt till ledighet under två vardagar för varje kalendermånad under vilken de innehaft anställningen. För ledigheten betalas semesterersättning. Dessa bestämmelser skall också tillämpas på sådana arbetstagare som utför hemarbete och inte omfattas av arbetstidsla-

gen och vilkas arbetstid inte kan övervakas och också på arbetsgivarens familjemedlemmar i det fall då arbetsgivaren inte har några andra anställda. En arbetstagare som har arbetat för samma arbetsgivare på basis av flera arbetsavtal som efter varandra har ingåtts för viss tid är också berättigad till ledighet.

Enligt den allmänna bestämmelsen om semesterlön skall arbetstagaren under sin semester vara berättigad att åtminstone få sin ordinarie eller genomsnittliga lön. Arbetstagare med vecko- eller månadslön skall enligt detta få sin ordinarie lön också under semestern. Semesterlönen skall utökas med sådana andra löneposter som inte fastställs på basis av tillfälliga omständigheter.

För arbetstagare med tim- eller prestationslön vilka omfattas av 14-dagarsregeln skall semesterlönen fortfarande fastställas med hjälp av en koefficient som bestäms utgående från den genomsnittliga dagslönen och antalet semesterdagar. För arbetstagare med tim- eller prestationslön vilka enligt avtal arbetar mindre än 14 dagar per månad skall semesterlönen bestämmas som en procentuell del av lönen under kvalifikationsåret. Denna lön skall dock kalkylmässigt, med de begränsningar som lagen anger, utökas med utebliven lön för sådana frånvarotider som berott på orsaker i anslutning till föräldraskap, på sjukdom eller olycksfall, medicinsk rehabilitering, karantän som myndigheten förordnat eller permittering. Beroende på anställningens längd är semesterlönen antingen 9 eller 11,5 procent av ovan avsedda lön.

En semesterersättning av motsvarande storlek betalas under anställningsförhållandet till arbetstagare som utför hemarbete och som inte omfattas av arbetstidslagen, och till arbetsgivarens familjemedlemmar som omfattas av rätten till ledighet och arbetar i anställningsförhållande. Den lön som betalats för tid i arbete under kvalifikationsåret skall i

dess fall utökas med en kalkylmässig lön för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. När anställningen upphör betalas semesterersättning för den semester som inte tagits ut med iakttagande av reglerna för bestämmande av semesterlön.

Semesterlönen skall betalas innan semestern börjar. För en högst sex dagar lång semester får semesterlönen dock betalas den ordinarie avlöningsdagen.

Arbetsgivaren skall fortfarande få bestämma tidpunkten för semestern. Av semestern skall 24 vardagar förläggas till semesterperioden och den återstående delen skall ges innan följande semesterperiod börjar. I lagen utökas möjligheterna att avtala om när semestern tas ut. Man får avtala om att den del av semestern som överstiger 12 vardagar får tas ut ännu följande semesterperiod. Möjlig-

heterna att spara semester utökas så att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att den del av semestern som överstiger 18 vardagar tas ut senare som sparad ledighet. Arbetstagaren skall fortfarande ha rätt att spara den del av semestern som överstiger 24 vardagar.

På arbetstagarens initiativ kan också avtalas om att den del av semestern som överstiger 24 vardagar kan tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtal om detta skall ingås skriftligen.

I lagen utvidgas möjligheterna att genom riksomfattande kollektivavtal avvika från lagens i övrigt tvingande bestämmelser. På detta sätt kan branschvisa särdrag beaktas när semesterarrangemangen avtalas.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 april 2005.

## INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....	1
INNEHÅLL.....	3
ALLMÄN MOTIVERING.....	5
1. Inledning.....	5
2. Nuläge .....	5
2.1. Lagstiftning och praxis.....	5
2.1.1. Semesterlagen.....	5
Lagens tillämpningsområde .....	5
Intjänande av semester .....	6
Semesterlön .....	9
Semesterersättning .....	11
Givande av semester.....	13
Sparande av semester.....	14
Bestämmelsernas ovillkorlighet .....	15
Särskilda bestämmelser .....	16
2.1.2. Regleringen av statstjänstemäns semester .....	17
2.1.3. Regleringen av kommunala tjänsteinnehavares semester .....	17
2.1.4. Regleringen av kyrkans tjänsteinnehavares semester.....	18
2.2. Semesterbestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtal .....	18
Semesterlöneavtal inom industrin.....	18
Semesterbestämmelser i servicebranscherna.....	19
Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar.....	19
Kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.....	21
Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal .....	22
2.3. Internationella bestämmelser och avtal som binder Finland .....	23
2.3.1. Internationella arbetsorganisationens konventioner.....	23
2.3.2. Europarådets sociala stadga .....	24
2.3.3. Europeiska gemenskapens lagstiftning.....	24
Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen .....	24
Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och utkastet till fördrag om upprättande av en konstitution för Europa.....	24
Arbetstidsdirektivet.....	25
Direktivet om lika lön.....	26
Jämställdhetsdirektivet .....	26
Direktivet om skydd i samband med graviditet.....	26
Direktivet om föräldraledighet.....	27
Direktivet om deltidsarbete .....	27
Direktivet om visstidsarbete .....	27
Ramavtalet om distansarbete .....	28
2.4. Lagstiftningen i utlandet .....	28
2.4.1. Sverige.....	28
2.4.2. Norge.....	30

2.4.3.	Danmark.....	31
2.4.4.	Storbritannien.....	32
2.4.5.	Irland.....	33
2.5.	Bedömning av nuläget.....	34
3.	Målsättning och de viktigaste förslagen.....	36
3.1.	Målsättning.....	36
3.2.	Alternativa modeller för intjänande av semester och semesterlön.....	38
3.3.	De viktigaste förslagen.....	39
4.	Propositionens konsekvenser.....	41
4.1.	Ekonomiska konsekvenser.....	41
4.2.	Samhälleliga konsekvenser.....	41
4.2.1.	Konsekvenser för medborgarna.....	41
4.2.2.	Konsekvenser för könen.....	41
5.	Beredningen av propositionen.....	42
5.1.	Beredningskedan och beredningsmaterial.....	42
5.2.	Remissyttranden och hur de har beaktats.....	43
<b>DETALJMOTIVERING.....</b>		<b>45</b>
1.	Lagförslag.....	45
1.1.	Semesterlagen.....	45
1 kap.	Allmänna bestämmelser.....	45
2 kap.	Semesterns längd.....	49
3 kap.	Semesterlön.....	58
4 kap.	Semesterersättning.....	66
5 kap.	Hur semester ges.....	69
6 kap.	Särskilda bestämmelser.....	76
7 kap.	Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser.....	82
1.2.	Lagförslagen 2—4.....	84
2.	Ikraftträdande.....	84
3.	Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning.....	85
<b>LAGFÖRSLAGEN.....</b>		<b>88</b>
	Semesterlag.....	88
	Lag om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare.....	99
	Lag om ändring av 23 § i arbetstidslagen.....	100
	Lag om ändring av 3 § i lagen om ersättning till arbetsgivare för semesterkostnader för den tid föräldradagpenning betalas.....	101
<b>BILAGA.....</b>		<b>102</b>
<b>PARALLELLTEXTER.....</b>		<b>102</b>
	Lag om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare.....	102
	Lag om ändring av 23 § i arbetstidslagen.....	103
	Lag om ändring av 3 § i lagen om ersättning till arbetsgivare för semesterkostnader för den tid föräldradagpenning betalas.....	104

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1. Inledning

Den gällande semesterlagen (272/1973) är från 1973. Under den tid lagen har varit i kraft har den ändrats ett flertal gånger. En del av ändringarna är av stor betydelse med tanke på systemet, en del är återverkningar av den övriga lagstiftningen. Under en tid av närmare 30 år har till lagen fogats bl.a. en 35-timmarsregel för intjänande av semester för dem som arbetar mindre än 14 dagar i månaden, bestämmelser om sparande av semester och bestämmelser om arbetstagarens rätt till semesterersättning i sådana fall då semester inte intjänas på grund av att arbetsförhållandet är kortvarigt. Förteckningen över dagar likställda med arbetade dagar vilka berättigar till semester har likaså ändrats flera gånger. Dessutom har de bestämmelser som gäller lagens tvingande natur ändrats. Den senaste ändringen gäller rätt för icke organiserade arbetsgivare att tillämpa sådana bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som innebär avvikelser från bestämmelser i semesterlagen vilka annars är tvingande.

De många separata ändringarna av lagen har medfört att lagen har blivit svårtillämplig. Redan i början av 1990-talet hade man för avsikt att göra lagen klarare genom en totalrevidering av den. Lagberedningsprojektet strandade emellertid och därefter har lagen genomgått flera delreformer. Avsikten med dessa reformer har bl.a. varit att förbättra ställningen för arbetstagare i atypiska anställningar.

Efter att semesterlagen stiftades har arbetslivet genomgått sådana förändringar som förutsätter att lagen skrivs om. Både arbetstidslagstiftningen och arbetsavtalslagen (55/2001) har reviderats fullständigt under de senaste åren. Semesterlagen är således den sista av de grundläggande lagarna inom individuell arbetsrätt som ännu inte har genomgått en strukturreform.

### 2. Nuläge

#### 2.1. Lagstiftning och praxis

##### 2.1.1. Semesterlagen

Lagens tillämpningsområde

Semesterlagen tillämpas på arbete som utförs i arbetsförhållande enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen oberoende av om arbetet utförs inom den privata eller den offentliga sektorn. Semesterlagens tillämpningsområde sammanfaller således i princip med arbetsavtalslagens tillämpningsområde. På arbetstagare som utför hemarbete i arbetsförhållande tillämpas semesterlagen dock i begränsad utsträckning. Arbetstagare som utför hemarbete har inte rätt till semester utan endast rätt till semesterersättning.

Enligt 1 § 2 mom. i semesterlagen tillämpas lagen likväl inte på medlemmarna av arbetsgivares familj i fråga om sådan rörelse, inrättning eller företag, som inte har andra fast anställda arbetstagare. Inom lantbruket står arbetsgivarens familjemedlemmar alltid utanför semesterlagens tillämpningsområde, också när arbetet utförs i arbetsförhållande. Med stöd av en uttrycklig bestämmelse tillämpas semesterlagen inte heller på sådana arbetstagare i arbetsförhållande som uppbär lön enbart i form av vinstandel.

Med stöd av 1 § 1 mom. i semesterlagen tillämpas lagen inte på sådant arbete där kännetecknen för ett arbetsförhållande inte uppfylls. Lagens tillämpningsområde omfattar bl.a. inte arbete som utförs som sedvanliga fritidsaktiviteter. Arbetsavtalslagen, och således också semesterlagen, tillämpas inte heller på arbete om vilket bestäms särskilt genom någon annan lag. Lagen tillämpas bl.a. inte på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt sjömanslagen (423/1978), arbete som utförs av familjevårdare enligt familjevårdarlagen (312/1992) och arbete som utförs av närståendevårdare enligt för-

ordningen om stöd för närståendevård (318/1993). I lagen om offentlig arbetskraftservice (1295/2002) föreskrivs om arbetsmarknadsåtgärder som inte vidtas i arbetsförhållande (arbetsprövning, arbetslivsträning och arbetspraktik) och på vilka semesterlagen inte tillämpas. Arbete i samband med arbetskraftspolitisk vuxenutbildning utgör en del av utbildningen, som syftar till inläring i arbetet och främjande av placeringen på den öppna arbetsmarknaden. Semesterlagen tillämpas inte på sådant arbete och inte heller på arbete som hänför sig till arbetsverksamhet (AR 1378-2001).

Semesterlagens tillämpningsområde omfattar inte heller arbete som utförs i tjänsteförhållande och andra offentligrättsliga anställningsförhållanden. Statstjänstemännens semestrar bestäms enligt förordningen om semester för statens tjänstemän (692/1973) och enligt förordningen om semester och semesterersättning för vissa deltidsanställda statstjänstemän, statstjänstemän i bisyssla samt timplärare (1200/1987). I praktiken har man till alla delar avtalat om semester för statstjänstemän i det tjänste- och arbetskollektivavtal som ingåtts om semestrarna och i preciserande tjänstekollektivavtal.

Bestämmelser om semester för kommunala tjänsteinnehavare finns i lagen om semester i vissa fall för innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt samfunds tjänst (111/1939). I lagen står att ”innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt samfunds tjänst, skall, därest han icke på grund av andra bestämmelser eller enligt avtal är berättigad till minst lika lång semester som den, vilken stadgats i lagen ... om arbetstagares semester, tillkomma så lång semester, som i sagda lag föreskrivits”. Genom nämnda lag har minimilängden när det gäller tjänsteinnehavares semester kopplats till semesterbestämmelserna inom den privata sektorn.

När det gäller kommunala tjänsteinnehavare och arbetstagare bestäms semestern enligt semesterbestämmelserna i det kommunala allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet. Enligt tillämpningsdirektivet ersätter bestämmelserna i avtalet semesterlagens bestämmelser, om inte något annat bestäms sär-

skilt. De som är anställda i arbetsförhållande till kommunen omfattas naturligtvis också av semesterlagens tillämpningsområde.

Enligt 6 kap. 5 § i kyrkolagen (1054/1993) kan genom tjänste- och arbetskollektivavtal mellan den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och föreningar som bildats för att bevaka tjänsteinnehavarnas och arbetstagarernas intressen överenskommas om avlöning och övriga villkor i anställningsförhållandet för arbetstagare och tjänsteinnehavare, utan hinder av vad som stadgas i denna lag eller i övriga författningar rörande kyrkan eller dess församlingar. Enligt 6 § i samma kapitel meddelar kyrkostyrelsen närmare föreskrifter om hur en prästs, lektors eller kantors tjänstledighet, semester och fritid skall ordnas.

När det gäller tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan bestäms rätten till semester i praktiken enligt bestämmelserna i kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. Enligt tillämpningsdirektivet till § 100 i avtalet ersätter bestämmelserna i avtalet semesterlagens bestämmelser, om inte något annat bestäms särskilt.

#### Intjänande av semester

Enligt 3 § 1 mom. i semesterlagen är arbetstagaren, om arbetsförhållandet före utgången av det år, kvalifikationsår, enligt vilket semestern fastställs och vilket föregår semesterperioden har fortgått en kortare tid än ett år utan avbrott, berättigad till semester under två vardagar för varje full månad, kvalifikationsmånad, enligt vilken semestern fastställs. Om arbetsförhållandet på ovan angivet sätt har fortgått minst ett år, är arbetstagaren berättigad till semester under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. Blir semesterdagarnas summa vid uträkning av semesterns längd inte ett helt tal, skall del av dag ges som full semesterdag.

Enligt semesterlagen intjänas semester på grundval av tiden i arbete. Som räkneenhet används full kvalifikationsmånad. Uträkningen av full kvalifikationsmånad görs antingen enligt den primära 14-dagarsregeln eller enligt den sekundära 35-timmarsregeln.

Den 14-dagarsregel som finns i 3 § 3 mom. första meningen i semesterlagen gäller såväl

heltids- som deltidsanställda som är i arbete minst 14 dagar i månaden, medan 35-timmarsregeln tryggar rätten till semester för deltidsanställda som enligt avtal är i arbete mindre än 14 dagar i månaden. För dem som omfattas av den primära 14-dagarsregeln är minimiantalet arbetade dagar ett absolut villkor för erhållande av semester. Månadsinkomsterna eller antalet ordinarie arbetstimmar har däremot ingen betydelse.

Den sekundära 35-timmarsregeln tillämpas på arbetstagare som i enlighet med avtal är i arbete så få dagar att de av denna anledning inte kan räkna sig till godo en enda kvalifikationsmånad innefattande 14 dagar, eller att endast en del av kalendermånaderna av denna anledning innefattar 14 dagar. Såsom full kvalifikationsmånad betraktas då en sådan kalendermånad under vilken arbetstagaren har varit i arbete hos arbetsgivaren minst 35 arbetstimmar. Syftet med 35-timmarsregeln, som trädde i kraft vid ingången av 1986, var att få semesterförmånerna för arbetstagare som är i arbete mindre än 14 arbetsdagar i månaden att bättre motsvara semesterförmånerna för arbetstagare som är i arbete minst 14 arbetsdagar i månaden.

Tillämpningen av semesterlagens bestämmelser förutsätter att man när semesterns längd och andra semesterförmåner bestäms först avgör vilken intjäningsregel (14 dagar eller 35 timmar) arbetstagaren omfattas av. Intjäningsregeln bestäms enligt villkoren i arbetstagarens arbetsavtal. Om villkoren inte kan utredas, bestäms intjäningsregeln enligt de faktiska arbetsvillkoren (AR 1286-92). Vid valet av intjäningsregel spelar arbetsavtalet och villkoren i det en avgörande roll. I regeringens proposition 105/1985 rd avses med avtal hur många dagar arbetstagaren enligt sina anställningsvillkor regelbundet, således inte av tillfälliga orsaker, är i arbete per kalendermånad. Om en arbetstagare regelbundet arbetar mer än 14 dagar i månaden, bestäms semestern i enlighet med denna faktiska situation och inte enligt en i arbetsavtalet eventuellt nämnd kortare arbetstid.

En arbetstagare som ingått ett tidsbestämt arbetsavtal för en så kort tid att han inte under arbetsförhållandet hinner komma upp till 14 arbetsdagar, omfattas av 35-timmarsregeln, även om han enligt arbetsav-

talet är heltidsanställd (AR 1209-87). I sådana fall då det i arbetsavtalet inte har överenskommit att arbetstagaren skall vara i arbete minst 14 dagar eller minst 35 timmar i månaden, utan arbetstagaren har förbundit sig att arbeta då arbete erbjuds, bestäms rätten till semester och semesterlönen enligt de faktiska villkoren i arbetsförhållandet.

På ett och samma arbetsförhållande tillämpas antingen 14-dagarsregeln eller 35-timmarsregeln beroende på de arbetstider som överenskommit i arbetsavtalet. Detta konstateras bl.a. i arbetsrådets utlåtande AR 1366-2000, enligt vilket 14-dagarsregeln och 35-timmarsregeln inte kan tillämpas parallellt eller om varandra under olika månader. Om anställningsvillkoren däremot ändras permanent, antingen tills vidare eller för en viss tid, under kvalifikationsåret, kan man byta intjäningsregel mitt under kvalifikationsåret. Om det under ett pågående kvalifikationsår överenskomms att en heltidsanställd för en viss tid övergår till deltidsarbete, kan man då semesterens längd bestäms övergå från att tillämpa 14-dagarsregeln till att tillämpa 35-timmarsregeln. Arbetsdomstolen har tolkat valet av intjäningsregel på samma sätt i domen AD 2000-24.

Vid tillämpningen av 14-dagarsregeln inverkar utöver de arbetade dagarna också de dagar som likställs med arbetade dagar enligt semesterlagens 3 § 4 och 5 mom. och som ger rätt till semester på bestämmandet av full kvalifikationsmånad. Semestertiden och lika så de dagar då arbetstagaren enligt arbetstids-schemat har varit ledig från arbetet för utjämnande av den genomsnittliga veckoarbetstiden till det i lag föreskrivna maximiantalet dagar likställs med arbetade dagar. Om för utjämnande av arbetstiden inte har givits en sammanhängande ledig tid som omfattar mer än sex vardagar, anses de lediga dagarna likställda med arbetade dagar, dock endast till den del dessas antal under en och samma månad överstiger fyra dagar.

Den tid då arbete inte kan utföras på grund av arbetsställets andra arbetstagares semestrar är också tid som berättigar till semester. Frånvaro från arbetet på grund av reservövning eller extra tjänstgöring berättigar till semester, om arbetstagaren återgår till arbetet så snart sådant hinder upphört.

Av frånvarodagar på grund av sjukdom eller olycksfall anses sammanlagt högst 75 dagar under kvalifikationsåret likställda med arbetade dagar. Om frånvaron på grund av sjukdom fortgår utan avbrott efter utgången av kvalifikationsåret, anses dock sammanlagt högst 75 dagar såsom med arbetade dagar likställda dagar för denna sjukdoms eller detta olycksfalls vidkommande. Frånvaro från arbetet på grund av medicinsk rehabilitering berättigar också till semester på samma sätt som sjukfrånvaro, när rehabiliteringen ges på ordination av läkare på en av myndighet godkänd rehabiliteringsanstalt eller i en annan fysikalisk undersöknings- eller behandlingsenhet på grund av yrkessjukdom eller olycksfall i arbete i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan. Likaså anses läkarundersökning som avses i lagen om företagshälsovård (383/2001) eller som föreskrivits av arbetsgivaren eller som beror på sjukdom eller olycksfall som frånvaro från arbetet likställd med tid i arbete.

Av de familjeledigheter som nämns i 4 kap. i arbetsavtalslagen anses moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet jämställda med tid i arbete. Däremot tjänar arbetstagaren inte in semester under vårdledigheten.

Likställda med arbetade dagar anses också frånvaro från arbetet på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av sådant avgivande av vittnesmål som vederbörande enligt lag inte har rätt att vägra att fullgöra eller avge eller skulle ha kunnat vägra att fullgöra eller avge endast av särskilt i lag nämnt skäl. Likaså anses frånvaro på grund av förordnande som myndighet utfärdat för att hindra spridning av sjukdom och på grund av resa som förutsätts av arbetet, såframt dylika dagar inte annars räknas som arbetstagarens arbetsdagar, likställda med tid i arbete. Frånvarodagar för vilka arbetsgivaren enligt lag är skyldig att betala arbetstagaren lön berättigar också till semester.

Om permitterings inverkan på intjänande av semester föreskrivs i 3 § 5 mom. 10 punkten. Avbrytande av arbete och lönebetalning på grundval av arbetsgivarens ensidiga beslut för 30 dagar i sänder anses som tid likställd med tid i arbete. Om permittering som fort-

går tills vidare avbryts och arbetstagaren återgår till arbetet, avbryter tiden i arbete också den räkningstid som avses i lagrummet, och en ny period om 30 dagar börjar när tiden i arbete upphör (AR 1328-96).

Punkt 10 i semesterlagens 3 § 5 mom., som tillämpas på engångspermitteringar utan avbrott, kompletteras av 11 punkten, som tillämpas då permitteringen genomförs genom att arbetstagarens arbetsvecka förkortas eller på något annat därmed jämförbart sätt. Enligt arbetsrådet (AR 1296-93) skall momentets 11 punkt tillämpas på permitteringsarrangemang som omfattar på förhand på samma gång meddelade permitterings- och arbetsperioder turvis som delar av samma omställning i arbetstiderna. Då berättigar frånvarodagarna till semester under en tid av högst sex månader i sänder. Då sådan omställning i arbetstiderna utan avbrott fortgår efter utgången av kvalifikationsåret, räknas en ny period om sex månader från ingången av följande kvalifikationsår. Vid tillämpningen av 11 punkten avbryter en period i arbetet enligt omställningen i arbetstiderna med avvikelse från 10 punkten däremot inte maximitiden om sex månader för intjänande av semester.

Av frånvaro på grund av studieledighet enligt lagen om studieledighet (273/1979) och på grund av deltagande med arbetsgivarens samtycke i utbildning som förutsätts av arbetet anses högst 30 dagar likställda med arbetade dagar, dock så att det i fråga om sistnämnda frånvaro kan avtalas att endast 30 dagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar. En förutsättning är ytterligare att arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten återvänt till arbetet. Tid som använts för deltagande i teoretisk utbildning som avses i lagen om yrkesutbildning (630/1998) och som förutsätts i ett gällande läroavtal anses som likställd med tid i arbete och berättigar till semester.

Förteckningen över dagar likställda med arbetade dagar tillämpas som sådan på arbetstagare vars semester bestäms enligt 14-dagarsregeln. Om arbetstagarens rätt till semester däremot bestäms enligt 3 § 3 mom. andra meningen, dvs. enligt 35-timmarsregeln, beaktas i förteckningen över dagar likställda med arbetade dagar endast de familjeledigheter som nämns i 3 § 5 mom. 5



punkten. Till de av arbetstagaren under kalendermånaden utförda arbetstimmarna hänförs då de arbetstimmar under vilka arbetstagaren varit förhindrad att utföra sitt avtalsenliga arbete.

Enligt 3 § 1 mom. i semesterlagen graderas den intjänade semesterns längd enligt längden på det arbetsförhållande som fortgått utan avbrott. Frågan om ett arbetsförhållande har fortgått utan avbrott bedöms enligt arbetsrättens allmänna läror. Bestämmelsen i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen, som föreskriver om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd, blir också tillämplig. I bestämmelsen föreskrivs att om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

I 6 § i semesterlagen finns dessutom en specialbestämmelse om arbetsförhållandets fortbestånd i sådana fall då företaget byter ägare. Enligt bestämmelsen anses ett arbetsförhållande inte avbrutet till följd av att företaget byter ägare eller innehavare och inte heller om arbetstagaren direkt övergått till ett sådant företags tjänst där bestämmanderätten på basis av ägande, avtal eller annat arrangemang innehas av den tidigare arbetsgivaren ensam eller tillsammans med den eller de som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § i lagen om återvinning till konkursbo (758/1991).

### Semesterlön

Bestämmelser om fastställande av den lön som skall betalas för semestertiden och om utbetalning av lönen finns i semesterlagens 7 och 8 §. Semesterlönen kan bestämmas på tre sätt. Semesterlönen för arbetstagare med vecko- eller månadslön bestäms enligt 7 § 1 mom. Semesterlönen för arbetstagare med tim- eller prestationslön vilka omfattas av 14-dagarsregeln bestäms enligt 7 § 2 och 3 mom., och bestämmelser om semesterlönen för arbetstagare som inte har månads- eller veckolön och som omfattas av 35-timmarsregeln finns i 7 § 4 mom.

Om grunden för arbetstagarens lön varierar under kvalifikationsåret, bestäms grunden för uträkning av semesterlönen enligt den tidpunkt då semestern börjar. Semesterlönen för en arbetstagare som haft timlön under hela kvalifikationsåret bestäms enligt semesterlagens 7 § 1 mom., om arbetstagaren då semestern eller första delen av den börjar har haft månads- eller veckolön. Avlöningsformen får dock inte ändras innan semestern börjar i syfte att kringgå bestämmelserna om fastställande av semesterlönen. Semesterlagstiftningen utgår från att arbetstagaren under semestern skall få lika stor lön som när han är i arbete.

Enligt semesterlagens 7 § 1 mom. är en arbetstagare, vars lön enligt överenskommelse utgår per vecka eller en längre tidsperiod, berättigad att uppbära denna sin lön också för semestertiden oberoende av om semestern intjänas enligt 14-dagarsregeln eller 35-timmarsregeln. Således är en arbetstagare med månadslön berättigad att för semestertiden uppbära sin lön för ordinarie arbetstid enligt arbetsavtalet eller tjänstekollektivavtalet. När semesterlönen räknas ut beaktas således inte förhöjningar som betalas enligt lag, såsom övertidsersättningar (övertidsarbete, inledande och avslutande arbete), ersättningar för nödarbete, ersättningar för söndagsarbete och ersättning för beredskapstid. Om tilläggen eller ersättningarna enligt avtal ingår i vecko- eller månadslönen eller om en separat fast vecko- eller månadsersättning betalas för dem, beaktas dessa poster då semesterlönen bestäms. Då semesterlönen bestäms beaktas enligt hävdvunnen praxis ersättningar som betalas enligt avtal och som inte bestäms på grund av tillfälliga omständigheter eller oregelbundet återkommande faktorer. Dessa ersättningsandel räknas ut enligt bestämmelserna i lagens 7 § 2 och 3 mom., varvid medeldagslönen multipliceras med en koefficient som har räknats ut på basis av antalet semesterdagar.

I semesterlönen inräknas dessutom lön som betalas på andra grunder, om den betalas för arbete som arbetstagaren utför fortgående eller arbete som återkommer regelbundet enligt ett på förhand fastställt schema.

En arbetstagare med vecko- eller månadslön får under semestern lika stor lön som då

semestern började, oberoende av om lönebeloppet enligt avtal har varierat under kvalifikationsåret.

Normal lön som enligt avtal betalats för ordinarie arbetstid betalas också till arbetstagare som är permitterade på heltid, arbetstagare med förkortad arbetsvecka eller förkortad arbetstid per dygn, arbetstagare med lagstadgad moderskapsledighet utan lön och arbetstagare som är förhindrade att utföra arbete av orsaker som inte beror på dem själva (AR 1113/78 och 565/79).

Semesterlagens 7 § 2 mom. skall tillämpas på alla arbetstagare som omfattas av 14-dagarsregeln och som inte har vecko- eller månadslön. Bestämmelsens tillämpningsområde omfattar i praktiken arbetstagare med tim-, ackords- och provisionslön. Enligt arbetsrådets tolkning skall semesterlönen för dem som enbart har provisionslön räknas ut på det sätt som anges i semesterlagens 7 § 2 och 3 mom. (AR 1260-90, 1346-98 och 1384-02). Semesterlönen för dem som har tim-, ackords- eller provisionslön räknas ut så att medeldagslönen multipliceras med en koefficient som har räknats ut på basis av antalet semesterdagar och som anges i 7 § 2 mom. (1,8—27,8). Om arbetstagaren enligt avtal har rätt till fler än 30 semesterdagar, höjs koefficienten med talet 0,9 för varje semesterdag.

Koefficienterna baserar sig på det avtal om semesterlön som ingicks mellan centralorganisationerna år 1967 och de har bildats på följande sätt: Baskoefficienten är fem sjätte-delar (0,833) av arbetstagarens lön (sex semesterdagar skall motsvara lönen för fem arbetsdagar). Den koefficient som motsvarar två semesterdagar är således 1,67. De koefficienter som räknas ut på detta sätt har dock korrigerats så att de motsvarar lönernas genomsnittliga eftersläpning, och höjningen stiger relativt sett då semesterns längd ökar. Semesterlönekoefficienterna har dessutom höjts med 3,5 procent, vilket motsvarade övertidsarbetets dåtida genomsnittliga andel av den arbetade tiden. Därefter har koefficienterna avrundats.

Enligt semesterlagens 7 § 3 mom. uträknas medeldagslönen så, att den under kvalifikationsåret till arbetstagaren för den tid han varit i arbete utbetalda eller till betalning för-

fallna lönen, fränsett förhöjning som, utöver grundlönen, utgår för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete, divideras med antalet arbetsdagar som arbetstagaren utfört under kvalifikationsåret, ökat med en åttandedel av antalet övertidstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den i lag stadgade/överenskomna ordinarie arbetstiden per dygn. Är arbetstagarens maximala ordinarie arbetstid i dygnet inte begränsad i lag, skall vid uträkningen av medeldagslönen till antalet arbetade dagar likaså läggas en åttandedel av antalet arbetstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den överenskomna arbetstiden per dygn.

Medeldagslönen räknas ut på basis av den lön som betalats för tiden i arbete. Till den lön som utgör grund för uträkningen hänförs inte t.ex. semesterlön, lön för sjukdomstid och beredskapsersättning. Om arbetstagaren har rätt till semester utan att han har uppburet någon lön, bestäms lönen på basis av den dagsinkomst som han vanligen haft.

Man kan bli tvungen att tillämpa semesterlagens 7 § 1 och 2 mom. parallellt, om arbetstagarens lön bestäms som en kombination av olika avlöningssätt. Det kan ha avtalats att arbetstagarens grundlön betalas som månadslön medan resten av lönen bestäms på någon annan grund enligt avtal, t.ex. produktionsmängd, arbetsprestation eller speciella arbetsförhållanden, så att denna del av lönen inte är lika stor varje månad. I dylika fall har en arbetstagare med månadslön rätt att utöver semesterlön som bestäms enligt paragrafens 1 mom. få semesterlön som bestäms enligt 2 och 3 mom. för sådana ersättningar som enligt avtal betalas utöver vecko- eller månadslönen och vilkas storlek varierar och som inte bestäms på grundval av tillfälliga omständigheter eller oregelbundet återkommande faktorer (AR 1346-98). Om ett lönetillägg som betalas regelbundet, t.ex. provisionsinkomst, emellertid intjänas också under semestern, och det under denna tid håller sig inom normala gränser, skall arbetstagaren sålunda anses ha fått sin semesterlön också för provisionslönens vidkommande, och provisionsinkomsten beaktas då inte när semesterlönen räknas ut (AR 627-61, 1078-78 och 1260-90).

Enligt semesterlagens 11 § skall semester-

lön betalas också på grundval av inkomst som erhållits i form av betjäningsspenningar. Till lönen hörande naturaförmåner skall under semestern betalas till arbetstagaren oavkortade. Enligt lagens 7 § 5 mom. har arbetstagaren rätt till ersättning i pengar för outnyttjad kostförmån.

I semesterlagens 7 § 4 mom. föreskrivs att till en arbetstagare som omfattas av 35-timmarsregeln och vars lön inte enligt avtal betalas per vecka eller längre tidsperiod, utges i semesterlön 8,5 procent av den under kvalifikationsåret före semesterperioden utbetalda eller till betalning förfallna lönen, fränsett förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagarens arbetsförhållande före utgången av kvalifikationsåret före semesterperioden har fortgått minst ett år utan avbrott, är semesterlöneprocenten 11. Semesterlönen för arbetstagare i deltidarbete en kortare tid än 14 dagar utgörs av en procentuell andel av den lön arbetstagaren tjänat in i relation till arbetsförhållandets längd. Enligt arbetsrådets utlåtande räknas semesterlönen ut enligt den under kvalifikationsåret utbetalda eller till betalning förfallna lönen för tiden i arbete, och till den hänförs inte lön som betalats för sjukdomstid (AR 1389-03).

Enligt semesterlagens 3 § 6 mom. anses tiden för särskild moderskapsledighet eller moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet likställd med arbetade dagar när semesterens längd bestäms för arbetstagare som omfattas av 35-timmarsregeln. Om arbetstagaren på grund av ovan avsedd familjeledighet inte har varit i arbete under kvalifikationsåret och lön således inte betalats för tid i arbete, betalas semesterlön med tillämpning av bestämmelserna i 7 § 1 och 2 mom. Om arbetstagarens lön utgörs av både fast lön och provision, bestäms den fasta lönen andel enligt 7 § 1 mom. när semesterlönen räknas ut, och den övriga delen av lönen, t.ex. provisionernas andel, räknas ut så att medeldagslönen bedöms på grundval av den provision intjänad per arbetsdag som arbetstagaren vanligen erhållit (AR 1299-93).

Enligt semesterlagens 8 § skall semesterlönen utbetalas innan semestern börjar. Är semestern uppdelad i delar, skall, innan respek-

tive del börjar, till arbetstagaren utbetalas en sådan del av semesterlönen som fås genom att hela semesterlönen delas i förhållande till semesterdelarna. När semesterlönen bestäms enligt 7 § 1 mom. räknas lönen för en semesterdel ut enligt en kalkylerad dagslön genom att veckolönen divideras med sex och månadslönen med 25. Om den kalkylerade semesterlönen inte motsvarar den lön som annars betalas till arbetstagaren, skall semesterlönen i samband med följande löneutbetalning utjämnas så att den motsvarar arbetstagarens faktiska lön.

#### Semesterersättning

En arbetstagare som under kvalifikationsåret enligt avtal är i arbete så få dagar eller en så kort tid att han av denna orsak inte kan räkna sig till godo en enda full kvalifikationsmånad eller att endast en del av månaderna är fulla kvalifikationsmånader har rätt till semesterersättning enligt semesterlagens 9 §, om arbetstagaren under kvalifikationsåret varit i arbete minst sex timmar. Vid tillämpningen av lagens 9 § och likaså vid tillämpningen av 10 § 4 mom. och 10 a § 1 mom. anses hela den tid som arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen likställd med tid i arbete. (AR 1368-2000. I utlåtandet bedömdes "staffetläkares" rätt till semesterersättning.) Bestämmelsen i lagens 9 § tillämpas både på arbetstagare med månadslön och arbetstagare med timlön, när fulla kvalifikationsmånader inte kan uppnås av orsaker som beror på villkoren i arbetsavtalet eller eventuellt i kollektivavtalet.

Enligt semesterlagen bestäms arbetstagarens semesterförmåner antingen enligt 3 och 7 § eller enligt 9 § beroende på vad som överenskommit om arbetstiderna i arbetsavtalet. Om arbetstagaren enligt avtal eller de facto arbetar minst 35 timmar någon månad, är han berättigad till semesterdagar för dessa månader och semesterlönen räknas ut enligt bestämmelsen om semesterersättning i 9 §. I vissa fall kan intjänande av semester och uträknande av semesterlön enligt 3 § och å andra sidan rätten till semesterersättning enligt 9 § tillämpas parallellt under samma kvalifikationsår. Så är fallet t.ex. om anställ-

ningsvillkoren ändras under kvalifikationsåret så att arbetstagaren övergår från tillämpningsområdet för 3 § till tillämpningsområdet för 9 § eller tvärtom. I regeringens proposition 14/1973 rd konstateras om förslagets 9 § 1 mom. att stadgandet inte kan utnyttjas för kringgående av stadgandena om semesterlön. Med avtal avses i detta sammanhang uttryckligen att arbetstagaren enligt villkoren i hans arbetsförhållande är regelbundet och inte av tillfälliga orsaker i arbete så få dagar varje kalendermånad att förutsättningarna i lagförslagets 3 § för erhållande av semester inte uppfylls.

I semesterersättning betalas till arbetstagaren, beroende på arbetsförhållandets längd, antingen 8,5 eller 11 procent av den under kvalifikationsåret före semesterperioden utbetalda eller till betalning förfallna lönen, fränsett förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Enligt arbetsrådets tolkning beaktas endast den lön som betalas för tid i arbete när den under kvalifikationsåret utbetalda eller till betalning förfallna lönen räknas ut. Arbetsrådet har konstaterat att frågan om vad som avses med den under föregående kvalifikationsår utbetalda eller till betalning förfallna lönen inte har behandlats i förarbetet till semesterlagen. I rättslitteraturen (Sarkko-Koskinen, Vuosilomalaki, s. 182) konstateras att inkomsterna under kvalifikationsåret räknas ut med iakttagande av bestämmelsen om uträknande av medeldagslönen i semesterlagens 7 § 3 mom. i tillämpliga delar. (AR 1173-85, 28/84 och 1368-2000.) I anslutning till regeringens proposition 105/1985 rd uttalade riksdagens socialutskott att såsom grund för lönen skall räknas alla de dagar som enligt vederbörande lagrum räknas som jämförbara med arbetade dagar vid fastställandet av semesterns längd, och lön betalas för dessa dagar (SoUB nr 32, 1985 rd).

Semesterersättningen betalas senast vid semesterperiodens utgång. Om arbetstagaren också har rätt till semester enligt lagens 3 §, skall semesterersättningen utbetalas på samma sätt som semesterlönen innan semestern eller en del av den börjar.

I semesterlagens 10 § 1 mom. föreskrivs att när arbetsförhållandet upphör betalas till en

arbetstagare som under arbetsförhållandet har varit i arbete minst 14 dagar eller minst 35 timmar en mot semesterlönen svarande ersättning för fulla kvalifikationsmånader. Bestämmelsen tillämpas också på arbetstagare som i egenskap av värnpliktig träder i aktiv tjänst, även om hans arbetsförhållande inte har avbrutits.

När fulla kvalifikationsmånader räknas ut slås den inledande och den avslutande månaden samman, förutsatt att arbetstagaren inte har fått semester eller semesterersättning för dessa månader. Bestämmelsen tillämpas om varken den inledande eller den avslutande månaden inte är fulla kvalifikationsmånader och om arbetstagaren inte har fått semester under sitt arbetsförhållande.

Den semesterersättning som när arbetsförhållandet upphör skall betalas till dem som inte har vecko- eller månadslön och som omfattas av 14-dagarsregeln eller 35-timmarsregeln räknas ut på samma sätt som semesterlönen. Med andra ord räknas semesterersättning till arbetstagare som omfattas av 14-dagarsregeln ut enligt den medeldagslönen som uträknats för tiden i arbete, medan till dem som omfattas av 35-timmarsregeln betalas en procentuell andel (8,5 eller 11 procent beroende på arbetsförhållandets längd) av den lön som intjänats under kvalifikationsåret.

Till en arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för semesterlagens 9 § och som har varit i arbete minst sex timmar betalas i semesterersättning 8,5 eller 11 procent av hans enligt 9 § bestämda lön för den tid för vilken han därförinnan inte har erhållit semesterersättning.

I semesterlagens 10 a § föreskrivs om semesterersättning på grundval av flera arbetsförhållanden. En arbetstagare som i anställning hos en och samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad har varit i arbete minst sex timmar fördelade på flera arbetsförhållanden och som inte annars är berättigad till semester eller semesterersättning, har rätt att i semesterersättning få 8,5 procent av den lön som han intjänat under kalendermånaden. Semesterersättningen betalas ut senast under följande kalendermånad.

I semesterlagens 12 § föreskrivs om semesterersättning när kortvarigt arbetsförhållande

upphör och i 13 § om semesterersättning till arbetstagare som utför hemarbete. Lagens 12 § tillämpas på sådana arbetstagare som omfattas av lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (134/1962) och vars arbetsförhållande varat så kort tid att de inte har rätt till semester enligt semesterlagens 3 §. I bestämmelsen fastställs inte någon minimigräns för arbetsförhållandets längd. Enligt bestämmelsen betalas i semesterersättning 8,5 eller 11 procent av den penninglön som arbetstagaren intjänat, fränsett förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Vid uträkning av semesterersättningen beaktas också ersättningarna för den tid under vilken arbetstagaren inte har utfört arbete.

Till arbetstagare som utför hemarbete betalas vid löneutbetalningen i stället för semesterlön i semesterersättning 8,5 och, då arbetsförhållandet fortgått minst ett år, 11 procent av den penninglön som arbetstagaren intjänat.

#### Givande av semester

Semester ges vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren. Arbetsgivarens rätt att genom ensidiga beslut bestämma semestertidpunkten begränsas emellertid av lagens definition av semesterperioden. Enligt semesterlagens 4 § 1 mom. skall 24 dagar av den semester som arbetstagaren intjänat, dvs. somarsemester, ges under semesterperioden, som omfattar tiden från och med den 2 maj till och med den 30 september. Vintersemester, dvs. den del av semestern som överstiger 24 semesterdagar, skall dock ges efter semesterperioden före ingången av följande års semesterperiod på den tid som bestäms av arbetsgivaren.

Om det i säsongartat arbete medför svårigheter för företagets verksamhet att ge semester under nämnda tid, får arbetsgivaren enligt semesterlagens 4 § 2 mom. ge semestern under det kalenderår under vilket det till semester berättigande kvalifikationsåret utgår.

Arbetsgivarens rätt att ensidigt bestämma semestertidpunkten begränsas också av bestämmelsen i 4 § 1 mom., enligt vilken arbetsgivaren utan arbetstagarens samtycke

inte får bestämma att semestern eller en del därav skall börja på en dag som är ledig dag för arbetstagaren, om detta skulle medföra minskning av antalet semesterdagar som räknas ut enligt 3 § (AR 1358-99). Dessutom föreskrivs att arbetsgivaren utan arbetstagarens samtycke inte får ge en del av semester som omfattar tre vardagar eller kortare tid så att semesterdag skulle infalla på dag som enligt arbetstidsschemat är ledig dag för arbetstagaren.

Semestern skall vanligen ges under arbetstagarens period i arbete. Om arbetstiden för en arbetstagare i deltidarbete har ordnats så att han turvis är två veckor i arbete och två veckor ledig (t.ex. deltidspensionerad), är det inte möjligt att ge semestern så att den enbart infaller under perioden i arbete. Enligt arbetsrådets utlåtande har arbetsgivaren i sådana fall rätt att ge semestern också under den period då arbetstagaren inte är i arbete (t.ex. deltidspensionerad, AR 1376-2001). Enligt arbetsrådets praxis kan semester också ges under uppsägningstiden (AR 770-65).

Innan tidpunkten för semestern bestäms skall arbetsgivaren ge arbetstagaren eller dennes företrädare tillfälle att uttala sig om tiden för semestern.

Man kan också avtala om tidpunkten för semestern med de begränsningar som anges i lagen. Enligt semesterlagens 4 § 3 mom. kan semester med arbetstagarens samtycke ges under hela det kalenderår då den semesterperiod som börjar efter kvalifikationsårets utgång infaller och således t.ex. redan innan kvalifikationsåret före semesterperioden utgår, dock först efter det att detta kalenderår börjat. Sålunda kunde t.ex. semestern under semesterperioden 2004, som arbetstagaren har tjänat in under det kvalifikationsår som började den 1 april 2003 och slutade den 31 mars 2004, med arbetstagarens samtycke till förtjänt del ges tidigast från och med den 2 januari 2004. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om att vintersemester ges på annan tid under det kalenderår då det till semester berättigande kvalifikationsåret utgår.

Enligt semesterlagens 5 § skall sommar- och vintersemestern fortgå utan avbrott. Med arbetstagarens samtycke får arbetsgivaren dock ge den del av semestern som överstiger

12 vardagar särskilt för sig på en gång eller i flera repriser. När det gäller den del av semestern som överstiger 12 vardagar får arbetsgivaren dessutom, i säsongartat arbete, också utan arbetstagarens samtycke avvika från kravet på att semestern skall fortgå utan avbrott, om det för undvikande av avbrott i arbetet medför svårigheter för företagets verksamhet att ge semester på ovan nämnt sätt. Den del av semestern som överstiger 24 vardagar kan däremot också i säsongartat arbete uppdelas endast med arbetstagarens samtycke. Med arbetstagarens samtycke kan vintersemestern ges i flera repriser.

I semesterlagens 5 § 2—4 mom. föreskrivs om framskjutande av semestern i sådana fall då den inte kan tas ut under den på förhand meddelade eller avtalade tiden på grund av att arbetstagaren är oförmögen till arbete till följd av sjukdom, barnsörd eller olycksfall. Om arbetstagaren, när semestern eller del därav börjar, på grund av ovan nämnda orsaker är oförmögen till arbete, skall semestern, om arbetstagaren det begär, framskjutas till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har motsvarande rätt att få semestern framskjuten om det, när semestern eller del därav börjar, är känt att arbetstagaren under semestern kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförlig vård att han under tiden för vården är oförmögen till arbete. En förutsättning för att semestern skall framskjutas i dessa fall är att arbetstagaren framställer en begäran om det och företer en utredning om sin arbetsoförmåga under semestern.

Semesterlagens 5 § 2 mom. gäller fall då arbetsoförmågan har uppkommit och saken är känd när semestern eller en del därav börjar. I paragrafens 3 mom. föreskrivs om fall då arbetstagaren på grund av sjukdom, barnsörd eller olycksfall blir oförmögen till arbete under semestern. Om denna arbetsoförmåga fortgår längre tid än sju dagar i följd, skall den del av tiden för arbetsoförmågan som överskjuter nämnda tid inte inräknas i semestern, om arbetstagaren utan obefogat dröjsmål anhåller därom hos arbetsgivaren. Enligt arbetsrådets utlåtande skall vid bedömningen av den tid om sju dagar i följd som avses i semesterlagens 5 § 3 mom. varje period av arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom vid olika tidpunk-

ter under semestern granskas självständigt (AR 1372-2000). I praktiken kan två ovan nämnda karenperioder om sju dagar inträffa under semestern när det gäller längre semestrar utan avbrott.

I de fall som avses i semesterlagens 5 § 2 och 3 mom. skjuts en del av semestern fram till en senare tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer eller som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om. Om något annat inte överenskoms om tidpunkten för den framskjutna semestern, skall den såvitt möjligt ges före den 30 september. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock komma överens om att den framskjutna semestern skall ges senast före kalenderårets utgång. Om framskjutningen gäller vintersemester, skall den framskjutna semestern dock ges senast före utgången av det kalenderår som närmast följer efter utgången av det till semester berättigande kvalifikationsåret.

Enligt semesterlagens 5 § 5 mom. skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om tidpunkten för semestern såvitt möjligt en månad och åtminstone två veckor innan semestern eller en del därav börjar. Om semestern har framskjutits av någon orsak som nämns i 5 § 2 och 3 mom., skall tidpunkten för den framskjutna semestern meddelas minst tre dagar innan semestern börjar.

Då semester ges, anses dygnet börja klockan 00, såframt inte överenskommelse träffats om att dygnet börjar vid den tidpunkt då arbetstagaren normalt skall infinna sig till arbetet.

#### Sparande av semester

I semesterlagens 4 a § föreskrivs om arbetstagarens rätt att spara en del av semestern och hålla den senare. Enligt paragrafen har arbetstagaren rätt att av den semester som ges som sommarsemester årligen spara högst sex semesterdagar, om inte sparandet, med beaktande av arbetsplatsens storlek samt den produktions- och serviceteknik som används, åsamkar arbetsgivaren eller verksamheten i en rörelse, en inrättning eller ett ämbetsverk betydande olägenhet. Arbetstagarens rätt att spara en del av semestern är således beroende av om det att en del av semestern inte tas ut åsamkar arbetsgivarens verksamhet sådan

olägenhet som avses i lagen.

Genom att spara semester kan arbetstagaren samla semesterdagar för en längre semester som tas ut senare. Enligt semesterlagens 4 a § 1 mom. kan sparad ledighet tas ut under följande semesterperiod eller därefter på det sätt som anges i paragrafens 3 mom. Sparad ledighet kan också kombineras med ledighet som ges som ersättning för mertids- och övertidsarbete enligt 23 § i arbetstidslagen (605/1996).

Om sparande av semester och om antalet semesterdagar som sparas skall förhandlas med arbetsgivaren senast när denne enligt 4 § ger arbetstagaren tillfälle att uttala sig om tiden för semestern. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan göra upp en plan för när den sparade ledigheten tas ut.

Enligt semesterlagens 4 a § 3 mom. får arbetstagaren ta ut den sparade ledigheten under det eller de kalenderår som arbetstagaren bestämmer och vid de tider som arbetsgivaren och arbetstagaren närmare kommer överens om. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan komma överens om tiden för den sparade ledigheten, har arbetstagaren rätt att ta ut ledigheten vid önskad tidpunkt, förutsatt att han senast fyra månader före ledighetens början meddelar när han ämnar ta ut ledigheten.

Semesterlönen för tiden för sparad ledighet bestäms enligt tidpunkten för ledigheten. Under tiden för sparad ledighet får en arbetstagare med månads- eller veckolön samma lön som han hade då den sparade ledigheten började. Lönen under tiden för sparad ledighet för en arbetstagare med timlön eller prestationslön bestäms enligt lönen under kvalifikationsåret före den tidpunkt då den sparade ledigheten eller en del av den började på det sätt som anges i 7 § 2 och 3 mom. När ett arbetsförhållande upphör ersätts sparad ledighet som inte har tagits ut genom att semesterersättning enligt 10 § betalas till arbetstagaren. Ombildas ett arbetsförhållande till ett arbetsförhållande på deltid eller blir arbetstagaren permitterad tills vidare, har arbetstagaren rätt att enligt 10 § få ersättning för sparad ledighet som han inte har tagit ut. När ersättningen räknas ut skall i tillämpliga delar iaktas vad som här stadgas om bestämmande av lön under tiden för sparad le-

dighet.

Bestämmelsernas ovillkorlighet

Semesterlagen utgår från att bestämmelserna är tvingande. Enligt lagens 16 § 1 mom. är avtal varigenom arbetstagarens förmåner enligt lagen inskränks ogiltigt. Bestämmelsen visar att arbetstagarens rätt till förmåner enligt lagen inte får inskränkas genom avtal annat än på det sätt som anges i 2 mom.

Enligt semesterlagens 16 § har arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som har hela landet som verksamhetsområde rätt att ingå avtal om att låta vintersemestern ingå i en mellan parterna överenskommen förkortning av arbetstiden samt om semesterperioden, om semesterns längd då den fastställs enligt andra meningens i 3 § 3 mom., om sparad ledighet, om uppdelning av semester samt om uträkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning även annorlunda än det som bestäms i semesterlagen.

Bestämmelser som tagits in i ett kollektivavtal med stöd av bemyndigandet i semesterlagen tillämpas på arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet i enlighet med lagen om kollektivavtal (436/1946). Enligt 4 § 2 mom. i lagen om kollektivavtal får en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal, inom dess tillämpningsområde inte heller med arbetstagare som står utanför avtalet sluta arbetsavtal på villkor som står i strid med kollektivavtalet. Eftersom den ovannämnda bestämmelsen dock inte ger arbetsgivaren rätt att på arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtal tillämpa kollektivavtalsbestämmelser som grundar sig på lagens semidispositiva bestämmelse och avviker från lagen till nackdel för arbetstagaren, finns i semesterlagen en specialbestämmelse, som föreskriver att sådana bestämmelser i ett kollektivavtal får en av avtalet bunden arbetsgivare tillämpa även på arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas anställningsförhållanden dess bestämmelser i övrigt iaktas.

Enligt semesterlagens 16 § 2 mom. är en förutsättning för att bestämmelser i ett kollektivavtal skall kunna tillämpas efter att avtalet upphört att gälla att arbetsgivaren och arbetstagaren i ett arbetsavtal har överens-

kommit om detta. Om något avtal inte har ingåtts, tillämpas lagens bestämmelser under denna tid.

På grund av att bestämmelsen om allmänt bindande kollektivavtal i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen har karaktären av minimivillkor, medför ett allmänt bindande kollektivavtal endast rättigheter för arbetstagarna och på motsvarande sätt endast skyldigheter för arbetsgivarna. Härav följer att en arbetsgivare som enligt arbetsavtalslagen iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal inte får tillämpa sådana kollektivavtalsbestämmelser genom vilka arbetstagarens på lagens tvingande bestämmelser grundade förmåner eller arrangemang på något sätt inskränks eller ändras, om något annat inte uttryckligen föreskrivs i lag.

Enligt semesterlagen får en icke organiserad arbetsgivare emellertid iaktta endast sådana kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga som anställningsvillkor direkt på grundval av kollektivavtalet. Om innehållet i en bestämmelse som avviker från lagen i ett allmänt bindande kollektivavtal har lämnats beroende av lokala avtal, har en arbetsgivare som iakttar det allmänt bindande kollektivavtalet inte rätt att tillämpa nämnda bestämmelse. En arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal har således inte rätt att med arbetstagarna ingå lokala avtal som grundar sig på kollektivavtalet. Rätten för en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att tillämpa ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser när kollektivavtalet upphört att gälla fastställs på samma sätt som i fråga om en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet.

Arbetsgivaren och arbetstagaren har rätt att genom arbetsavtal komma överens om de frågor som nämns särskilt i lagen. För det första kan semestern med arbetstagarens samtycke börja på en dag som är ledig dag för arbetstagaren (4 § 1 mom.). Likaså kan sommarsemester med arbetstagarens samtycke ges även på annan tid under samma kalenderår eller framskjutas till följande år före semesterperiodens början och vintersemester ges även på annan tid under det kalenderår då det till semester berättigande kvalifikationsåret utgår (4 § 3 mom.). Den del av semestern som överstiger 24 dagar kan delas upp

med arbetstagarens samtycke, dvs. den måste inte nödvändigtvis ges på en gång. För att semestern skall kunna delas upp i säsongartat arbete när det gäller den del av semestern som överstiger sex dagar krävs arbetstagarens samtycke (5 § 1 mom.). Enligt samma lagrum får semester som omfattar tre vardagar eller kortare tid inte utan arbetstagarens samtycke ges så att den infaller på dag som är ledig dag. Om semester som uppskjutits på grund av arbetsförmåga kan överenskommas enligt 5 § 4 mom. Om överenskommelse om sparande av semester bestäms i lagens 4 a §.

Enligt arbetsrådet omspanner bestämmelsernas tvingande natur ingående av arbetsavtal och förmåner som intjänats under arbetsförhållandet. Av obligationsrättens allmänna principer följer enligt arbetsrådet att inte heller semesterlagens 16 § 1 mom. blir tillämpligt vid avgörandet av om ett avtal som ingåtts eller skall ingås om avslutande av ett arbetsavtal är giltigt. Arbetstagaren kan således utan hinder av semesterlagens 16 § 1 mom., med ett avtal av det slag som var föremål för bedömning i begäran om utlåtande, då arbetsavtalet upphör avstå från de semesterförmåner som intjänats under arbetsförhållandet. Frågan om ett sådant avtal är giltigt kan komma upp till bedömning med stöd av lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929).

#### Särskilda bestämmelser

Enligt semesterlagens 15 § skall talan som gäller semesterlön eller semesterersättning väckas inom två år från utgången av det kalenderår under vilket semestern hade bort ges eller semesterersättningen betalas, vid äventyr att fordran annars förfaller. I semesterlagen finns däremot inte såsom i arbetsavtalslagen någon bestämmelse om preskribering av fordringar under den tid arbetsförhållandet fortgår.

Enligt bestämmelsen i semesterlagens 18 § som gäller bokföringsskyldighet skall arbetsgivaren föra bok över arbetstagarnas semestrar och sparade ledigheter samt över semesterlöner och semesterersättningar som har betalats till dem. Av bokföringen skall framgå tiderna för semestrarna och storleken av lö-



nera och ersättningarna samt de grunder enligt vilka semestertiden samt lönernas och ersättningarnas storlek har bestämts. Dessutom föreskrivs om arbetstagarens eller dennes företrädares och arbetarskyddsmyndighetens rätt att få del av anteckningarna om arbetstagarens semester.

Tillsynen över semesterlagen ankommer på arbetarskyddsmyndigheten. I lagen finns en bestämmelse om framläggning på samma sätt som i andra lagar som gäller arbete.

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet försummar att ge en arbetstagare semester enligt lagen eller håller en arbetstagare i arbete under den tid som han bestämt för semester eller inte iakttar bestämmelsen om framläggning i 17 § skall dömas till böter för semesterlagsförseelse. I semesterlagen finns dessutom en hänvisning till straffbestämmelserna i strafflagen (39/1889). Enligt strafflagen är försummelse eller missbruk av bestämmelsen om bokföring samt semesterlagsförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud straffbara.

### 2.1.2. *Regleringen av statstjänstemäns semester*

Bestämmelser om statstjänstemännens semestrar finns i förordningen om semester för statens tjänstemän och i förordningen om semester och semesterersättning för vissa deltidsanställda statstjänstemän, statstjänstemän i bisyssla samt timlärare. Om semester för tjänstemän inom utrikesrepresentationen föreskrivs dessutom genom förordning (208/1992).

Enligt 2 § i förordningen om semester för statens tjänstemän tjänar en tjänsteman in två eller två och en halv vardag semester för varje hel kvalifikationsmånad. Om tjänsteförhållandet före semesterperiodens början fortgått minst 15 år, har tjänstemannen dock rätt till tre vardagar semester för varje hel kvalifikationsmånad.

Som ett undantag från semesterlagen bestäms i förordningens 16 § om tjänstemans rätt till vintersemesterförlängning. Om en tjänsteman som tjänar in två eller två och en

halv vardag semester i månaden och som är berättigad till semester för 12 kvalifikationsmånader håller en del av semestern under annan tid än semesterperioden, beviljas semestern till denna del förlängd med hälften, dock högst för hälften av vederbörandes hela semester och så att förlängningen kan vara högst sex vardagar. På motsvarande sätt kan semesterförlängningen för dem som har rätt till tre vardagar semester per månad vara högst nio vardagar. Till övriga delar bestäms en tjänstemans semester i stor utsträckning enligt samma regler som de som föreskrivs i semesterlagen.

Trots grundlagsreformen grundar sig regleringen av tjänstemännens semestrar fortfarande på förordning. I praktiken kompletteras eller ersätts bestämmelserna i förordningen av bestämmelser i statens tjänste(- och arbets)kollektivavtal och i preciserande tjänstekollektivavtal.

### 2.1.3. *Regleringen av kommunala tjänsteinnehavares semester*

Bestämmelser om semester för kommunala tjänsteinnehavare finns i lagen om semester i vissa fall för innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt samfunds tjänst. I lagen står att ”innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt samfunds tjänst, skall, därest han icke på grund av andra bestämmelser eller enligt avtal är berättigad till minst lika lång semester som den, vilken stadgats i lagen ... om arbetstagares semester, tillkomma så lång semester, som i sagda lag föreskrivits”. Genom nämnda lag har minimilängden när det gäller tjänsteinnehavares semester kopplats till semesterbestämmelserna inom den privata sektorn.

När det gäller kommunala tjänsteinnehavare och arbetstagare bestäms semestern i praktiken enligt semesterbestämmelserna i det kommunala allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet. Enligt tillämpningsdirektivet ersätter bestämmelserna i avtalet semesterlagens bestämmelser, om inte något annat bestäms särskilt. De som är anställda i arbetsförhållande till kommunen omfattas naturligtvis också av semesterlagens tillämpningsområde.

### 2.1.4. *Regleringen av kyrkans tjänsteinnehavares semester*

Enligt 6 kap. 5 § i kyrkolagen kan genom tjänste- och arbetskollektivavtal mellan den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och föreningar som bildats för att bevaka tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas intressen överenskommas om avlöning och övriga villkor i anställningsförhållandet för arbetstagare och tjänsteinnehavare, utan hinder av vad som stadgas i denna lag eller i övriga författningar rörande kyrkan eller dess församlingar. Enligt 6 § i samma kapitel meddelar kyrkostyrelsen närmare föreskrifter om hur en prästs, lektors eller kantors tjänstledighet, semester och fritid skall ordnas.

När det gäller tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan bestäms rätten till semester i praktiken enligt bestämmelserna i kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal (del IV). Enligt tillämpningsdirektivet till § 100 i avtalet ersätter bestämmelserna i avtalet semesterlagens bestämmelser, om inte något annat bestäms särskilt.

### 2.2. **Semesterbestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtal**

#### Semesterlöneavtal inom industrin

Inom industrin tillämpas som en del av kollektivavtalen det semesterlöneavtal som Arbetsgivarernas i Finland Centralförbund (numera Industrins och Arbetsgivarernas Centralförbund) och Finlands Fackförbunds Centralorganisation ingick med stöd av 16 § 2 mom. i semesterlagen och som trädde i kraft den 15 oktober 1990.

Enligt bestämmelsen om tillämpningsområdet tillämpas semesterlöneavtalet i arbetsförhållanden för sådana arbetstagare med timlön som omfattas av 14-dagarsintjäningsregeln enligt semesterlagen. Avtalet gäller dock inte sjömän, arbetstagare i skogs- eller flottningsarbeten eller lastnings- och lossningsarbete. I början av 2004 omfattade semesterlöneavtalet ca 260 200 personer, av vilka 132 700 inom den tekniska industrin, 37 500 inom skogsindustrin, 18 000 inom livsmedelsindustrin, 16 200 inom den kemiska industrin, 10 200 inom

textil- och konfektionsindustrin, 8 300 inom området för husteknik och 7 700 inom byggnadsindustrin.

I semesterlöneavtalet finns bestämmelser om semesterlön och semesterersättning samt om dagar som jämställs med arbetsdagar.

Enligt semesterlöneavtalet jämställs vid fastställande av semesterns längd utöver det som anges i lag sådan tid med arbetad tid för vilken en arbetstagare beviljats ledigt från arbetet för att delta i sitt eget fackförbunds förbunds kongress eller förbundsfullmäktige- eller förbunds kommissionsmöten eller med dessa organ jämförbara förvaltningsorgans möten. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken en arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisationens kongress eller fullmäktigemöte.

Enligt semesterlöneavtalet är beräkningsgrunden för semesterlön och semesterersättning medeltimförtjänsten. Den fås så att den lön som betalats till arbetstagaren, eller förfallit till betalning, för tiden under vilken han varit i arbete under semesterkvalifikationsåret, med undantag av förhöjning som betalas utöver grundlönen för nödarbete och övertidsersättning som betalas enligt lag eller avtal, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar. En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att ovan nämnda medeltimförtjänst multipliceras med den koefficient i nedanstående tabell som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 3 § i semesterlagen.

Antal semesterdagar	Koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0

17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Är antalet semesterdagar större än 30 höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Om den ordinarie arbetstiden per dag under semesterkvalifikationsåret har varit kortare än åtta timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen likväl så att medeltimförtjänsten på motsvarande sätt multipliceras med det tal som fås då de ovanstående koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

#### Semesterbestämmelser i servicebranscherna

Inom servicebranscherna har man avtalat om semestern genom branschvisa och delvis också företagsvisa kollektivavtal.

Enligt Handelns kollektivavtal motsvarar intjänandet av semester och givandet av semester regleringen enligt semesterlagen. Enligt avtalet läggs till semesterlönen och semesterersättningen kollektivavtalsenliga tillägg av varierande storlek, såsom kvälls-, natt- och lördagstillägg samt den förhöjning som betalas för ordinarie söndagsarbete. Till semesterlönen och semesterersättningen läggs av de under kvalifikationsåret utbetalda tilläggen 10 procent när anställningen har fortgått kortare tid än ett år då kvalifikationsåret löper ut och 12,5 procent när anställningen fortgått minst ett år då kvalifikationsåret löper ut. Vid uträkningen av semesterlön för provision följer man semesterlagen.

För deltidsexpediter, lagerarbetare och anställda på servicestation som arbetar mindre än 35 timmar i månaden och omfattas av Handelns kollektivavtal räknas semesterlö-

nen ut enligt det protokoll som gäller deltidsanställda. Deltidsanställda har rätt att få semesterlön eller semesterersättning efter att ha arbetat i samma anställningsförhållande minst sex timmar under kvalifikationsåret (1.4—31.3). Den som arbetar under 35 timmar i månaden intjänar enbart semesterersättning, inte semesterdagar.

Deltidsanställdas semesterlön eller semesterersättning räknas ut som en procentuell del av inkomsten under kvalifikationsåret. När arbetsförhållandet vid kvalifikationsårets slut pågått kortare tid än ett år är uträkningsprocenten 10 och när arbetsförhållandet vid kvalifikationsårets slut pågått minst ett år är den 12,5.

Lönen under kvalifikationsåret består av lön för tid i arbete med undantag för lön för nöd- och övertidsarbete, lön för frånvarotid (tillfällig frånvaro och läkarundersökning) samt kalkylerad lön. Till betald lön läggs den kalkylerade lönen för sjuktid sammanlagt för högst 75 arbetsdagar under kvalifikationsåret, för tiden för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet och för permitteringstid, högst 30 arbetsdagar per permittering. Den kalkylerade lönen bestäms enligt den timlön som betalas när frånvaron inleds och den avtalade genomsnittliga veckoarbetstiden, eller för personer med månadslön enligt månadslönen vid den tidpunkt då frånvaron börjar. Om för en timavlönad inte avtalats en genomsnittlig veckoarbetstid bestäms den kalkylerade lönen enligt den genomsnittliga veckoarbetstiden de tre månaderna som föregick frånvaron.

Ifall en deltidsanställd inte har semesterdagar, betalas semesterersättningen senast innan semesterperioden löper ut (30.9). Semesterersättningen när anställningen upphör räknas ut som semesterlönen.

#### Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar

Statsanställdas semesterförmåner bestäms enligt statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar. Statens avtal omfattar 103 000 personer i tjänsteförhållande och ca 20 000 personer i arbetsförhållande.

Enligt statens tjänste- och arbetskollektivavtal åtnjuter tjänsteman och arbetstagare

egentlig semester antingen två eller två och en halv vardag för varje hel kvalifikationsmånad beroende på tjänste- eller arbetsförhållandets längd. Om tjänstemannen före semesterperiodens början och arbetstagaren före semesterns början har en till semester berättigande tjänstetid på minst 15 år, omfattar rätten till semester tre vardagar för varje hel kvalifikationsmånad.

Enligt avtalet är full kvalifikationsmånad en sådan kalendermånad av ett kvalifikationsår som utlöper vid utgången av den mars månad som närmast föregår semesterperioden under vilken en tjänsteman varit i tjänst eller tjänsteförhållande minst 18 kalenderdagar och en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren minst 14 arbetsdagar.

Om en tjänsteman enligt anställningsförhållandet är i tjänst eller om en arbetstagare enligt avtal är i arbete så få dagar att han av denna orsak inte kan räkna sig till godo en enda full kvalifikationsmånad eller att av denna orsak endast en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader, räknas som full kvalifikationsmånad en sådan kalendermånad under vilken tjänstemannen eller arbetstagaren varit i arbete minst 35 timmar.

Förteckningen över med tjänstgörings- och anställningsdagar jämförda dagar i avtalet innehåller utöver dagar likställda med arbetade dagar enligt semesterlagen för tjänstemännens del även bl.a. frånvaro på grund av tjänstledighet som har beviljats för fackföreningsutbildning. För arbetstagare anses jämförda med arbetade dagar också de arbetsdagar då en arbetstagare varit borta från arbetet under avlönad ledighet som beviljats på grund av kommunfullmäktiges, kommunstyrelsens eller för statliga eller kommunala val enligt lag tillsatt valnämnds eller valbestyrelsens sammanträde, i värnpliktslagen (452/1950) avsedd uppbådsdag, 50- eller 60-årsdag, egen bröllopsdag, nära anhörigs begravningsdag eller familjemedlems plötsliga insjuknande eller dödsfall. Jämförda med arbetade dagar anses också de arbetsdagar då en arbetstagare har befriats från arbete för deltagande i sitt fackförbunds förbundsmöte, förbundsfullmäktiges, förbundsstyrelsens eller motsvarande förvaltningsorgans möte och de arbetsdagar då en arbetstagare har befriats

från arbete för deltagande i sin såsom part i kollektivavtal varande organisations eller dess överorganisationers högsta beslutande organs möten, då kollektivavtalsärenden behandlas vid dessa.

Såväl tjänstemäns som arbetstagares egentliga semester ges under en av ämbetsverket bestämd tid under semesterperioden, som är tiden mellan den 1 juni och den 30 september. Om tjänsteåliggandenas art eller andra orsaker likväl så kräver, kan den egentliga semestern förläggas även till annan än den ovan nämnda tiden under samma semesterår eller uppskjutas, med tjänstemannens samtycke, till följande år att åtnjutas före den 1 maj. De dagar som utgör vintersemesterförlängning ges utanför semesterperioden eller uppskjuts, med tjänstemannens samtycke, till följande år att åtnjutas före den 1 maj. När det gäller arbetstagare ges den del av den årligen intjänade semestern som överstiger 24 semesterdagar efter semesterperiodens utgång före den 1 maj följande år på den tid som bestäms av arbetsgivaren.

Till en tjänsteman betalas lön för semester tiden enligt tjänstekollektivavtalet och i semestertillägg 1/300 av de i kollektivavtalet fastställda lönetillägg och tilläggsarvoden som betalats under föregående kvalifikationsår. En arbetstagare med månadslön har rätt att få sin avtalade lön och eventuellt semestertillägg för semester tiden. Semesterlönen för arbetstagare med tim- eller ackordslön räknas ut på basis av medeltimlönen och de koefficienter som anges i avtalet.

Till en tjänsteman som enligt sitt anställningsförhållande är i tjänst hos staten så få dagar av kvalifikationsåret att av denna orsak inte en enda eller endast en del av kalendermånaderna är hela kvalifikationsmånader, betalas i stället för semesterlönen en semesterersättning på 8,5 procent av den lön som betalats till honom eller henne eller som förfallit till betalning under kvalifikationsåret. Har en sådan tjänsteman vid utgången av semesterårets mars månad varit direkt anställd hos staten i sådant anställningsförhållande minst ett år, betalas till honom eller henne i stället för semesterlönen en semesterersättning på 11 procent av den lön som betalats till honom eller henne eller som förfallit till betalning under kvalifikationsåret.

Till en deltidsanställd tjänsteman, som dessutom är anställd i huvudsyssla hos staten, betalas i stället för semesterlön en semesterersättning för den semestertid som tjänats in i deltidsarbetet. En sådan tjänsteman ges ledighet från tjänstgöringen som bisyssla för den tid då han eller hon har semester från sin huvudsyssla.

Till en tjänsteman eller arbetstagar betalas semesterpenning för intjänade semesterdagar. Semesterpenning betalas dock inte för vintersemesterförklänning.

#### Kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet

De semesterbestämmelser som gäller kommunala tjänsteinnehavare och arbetstagar finns i det kommunala allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) och i det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA). Enligt statistikcentralens personregister fanns det 429 000 löntagare inom den kommunala sektorn i oktober 2002 och av dem var 48 procent i tjänsteförhållande och 52 procent i arbetsförhållande. Det ovan nämnda antalet anställda innefattar inte timlärare med bisyssla. Deras antal var 20 000—30 000. Bestämmelserna i kommunala arbets- och tjänstekollektivavtal tillämpas på ca 86 procent av ovan nämnda anställda. Största delen av undervisningspersonalen omfattas inte av semesterbestämmelsernas tillämpningsområde. Deras betydligt längre lediga perioder med lön intjänas för de tider då skolors och andra läroanstalters verksamhet är avbruten.

Enligt kommunala arbets- och tjänstekollektivavtalet är en full kvalifikationsmånad en sådan kalendermånad under det kvalifikationsår som föregår semesterperioden under vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagar har varit i arbete minst 35 arbetstimmar eller 14 arbetsdagar och under vilken anställningen har fortgått utan avbrott i minst 16 kalenderdagar. Förteckningen över dagar som likställs med arbetade dagar motsvarar i stor utsträckning förteckningen över med arbetade dagar likställda dagar i semesterlagen. Sjukledighet likställs med arbetade dagar till den del arbetstagar/tjänsteinnehavaren har eller

skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön. Av annan tjänst-/arbetsledighet likställs dessutom sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret med arbetade dagar, förutsatt att tjänsteinnehavaren eller arbetstagar under kvalifikationsåret har varit i arbete hos kommunen eller samkommunen under minst 22 arbetsdagar.

Enligt tillämpningsdirektivet i avtalet anses varje dag som är likställd med en arbetad dag inbegripa det antal arbetstimmar som den skulle ha inbegripit om tjänsteinnehavaren eller arbetstagar hade varit i tjänst den dagen. Enligt det kommunala avtalet är lediga dagar som ges som arbetstidsersättning eller för att utjämna arbetstiden inte likställda med arbetade dagar.

Enligt det kommunala arbets- och tjänstekollektivavtalet bestäms semesterns längd utgående från antalet fulla kvalifikationsmånader, den anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg och anställningsförhållandets längd. Enligt avtalet är en tjänsteinnehavares eller arbetstgares semester alltid minst så lång som semesterlagen anger.

När semester ges, anses som semesterdagar de i semestertiden ingående dagar vilka utan semestern skulle vara arbetsdagar som hör till den ordinarie arbetstiden. Enligt tillämpningsdirektivet anses, när det genomsnittliga antalet arbetsdagar i en vecka räknas ut, söckenhelger som förkortar arbetstiden och dagar som utgör ersättning i ledighet vara arbetsdagar. Ett nattskift anses utgöra en arbetsdag.

Semester ges under en tid som bestäms av arbetsgivaren så att minst 65 procent av den totala semester som intjänats under kvalifikationsåret förläggs till semesterårets semesterperiod (2.5—30.9) och resten förläggs efter semesterperioden, om inte arbetsuppgifterna är så säsongbetonade att något annat är påkallat eller man kommer överens om något annat med tjänsteinnehavaren eller arbetstagar. Semestern skall dock ges senast före semesterperioden under det kalenderår som följer efter semesteråret. Semestern får inte bestämmas så att tjänsteinnehavarens eller arbetstgarens ordinarie arbetstid under den tid han arbetar förändras väsentligt på grund av semestern.

Tjänsteinnehavaren eller arbetstagar

skall meddelas tidpunkten för semestern, om möjligt en månad, men senast två veckor innan semestern eller en del av den börjar, ifall man inte kommer överens om något annat med personen i fråga. Om tidpunkten för semestern av vägande skäl måste ändras, bör man sträva efter att underrätta tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren om ändringen minst två veckor innan semestern eller en del av den börjar. Av särskilt vägande skäl kan tidpunkten för semestern flyttas eller en tjänsteinnehavares semester avbrytas utan iakttagande av tiden på två veckor för meddelande. I bägge fallen skall tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ges tillfälle att bli hörd innan beslutet fattas.

Av de semesterdagar som en tjänsteinnehavare eller arbetstagare tjänar in under vart och ett kvalifikationsår kan han spara den del som överstiger 15 semesterdagar att tas ut som sparad ledighet antingen under den semesterperiod som följer på semesterårets semesterperiod eller därefter, om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om detta. Den sparade ledigheten ges vid en tid som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om. Om arbetstiden ändras väsentligt eller om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren blir permitterad tills vidare, betalas ersättning för varje dag av sparad ledighet som inte tagits ut. Ersättningen beräknas på den ordinarie lön som gällde före ändringen.

För semester och sparad ledighet betalas ordinarie månadslön. Semesterlönen bestäms enligt huvudregeln utgående från den ordinarie lönen vid den tidpunkt då semestern börjar, dvs. den första semesterdagen. En anställd räknas som månadsavlönad om han har månadslön när semestern börjar.

Till semesterdagslönen för de tjänsteinnehavare eller arbetstagare i vilkas arbetstid ingår under ordinarie arbetstid utfört söndags-, kvälls- eller nattarbete eller under ordinarie arbetstid i skiftarbete utförda kvälls- eller nattskift, ges ett tillägg utgående från de penningersättningar som betalts för dessa arbetstider. Semesterlönen höjs då med det procenttal som man får när man räknar ut hur många procent de penningersättningar som betalts under föregående kvalifikationsår för

under ordinarie arbetstid utfört söndags-, kvälls- och nattarbete samt under ordinarie arbetstid i skiftarbete utförda kvälls- och nattskift, har utgjort av den ordinarie lön som betalts under föregående kvalifikationsår.

När en tjänsteinnehavares eller arbetstagares anställning upphör har han rätt att få semesterersättning för uttagna semesterdagar. Semesterersättningen räknas ut genom att den ordinarie månadslön som gäller vid tidpunkten för uträknande av semesterersättningen divideras med 20,83 och resultatet multipliceras med antalet uttagna semesterdagar. Denna semesterersättning betalas också för varje uttagen dag sparad ledighet.

Enligt avtalet tjänar en tjänsteinnehavare eller arbetstagare för varje full kvalifikationsmånad in semesterpenning, vars storlek är 4—6 procent av den ordinarie månadslönen för den juli månad som följer efter kvalifikationsåret.

#### Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal

I del IV i kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal finns bestämmelser som gäller semester och de ersätter semesterlagens bestämmelser, om inte något annat bestäms i avtalet. De semesterbestämmelser som gäller kyrkan motsvarar i stor utsträckning bestämmelserna i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Semester intjänas utgående från antalet fulla kvalifikationsmånader och den till erfarenhetstillägg berättigande tiden eller anställningsförhållandets längd. En full kvalifikationsmånad är en sådan kalendermånad under vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit i arbete minst 35 arbetstimmar eller 14 arbetsdagar och dessutom varit anställd hos kyrkan minst 16 kalenderdagar. I avtalet finns en förteckning över dagar som jämföras med arbetade dagar. På samma sätt som inom den kommunala sektorn bestäms också semestern för dem som är anställda hos kyrkan som arbetsdagar.

Inom kyrkan arbetade drygt 21 000 tjänsteinnehavare och arbetstagare år 2003. Av dem var ca 10 000 tjänsteinnehavare och drygt 11 000 anställda i arbetsförhållande. Av den

statistikförda personalen hade drygt 14 000 ordinarie anställning. Antalet deltidsanställda är något under 4 000 (18 %).

### 2.3. Internationella bestämmelser och avtal som binder Finland

#### 2.3.1. *Internationella arbetsorganisationens konventioner*

Enligt artikel 3 i Internationella arbetsorganisationens (ILO) *konvention (Nr 132) om avlönad semester* skall varje person vara berättigad till en årlig avlönad semester av en stipulerad minimilängd. Semestern skall i innet fall understiga tre arbetsveckor för ett års tjänst. Enligt artikel 4 i konventionen skall en person, vars tjänstetid under ett år understiger vad som krävs för full semesterrätt, för nämnda år vara berättigad till avlönad semester som är proportionell mot längden av hans tjänstetid under året. Enligt artikel 5 kan en minsta tjänstetid krävas för rätt till årlig avlönad semester. Enligt konventionen skall frånvaro från arbetet av sådana skäl varöver arbetstagaren inte råder, som sjukdom, skada eller havandeskap, räknas in i tjänstetiden.

Enligt artikel 7 i konventionen skall envar under hela semestertiden erhålla minst sin normala eller genomsnittliga lön (inräknat motvärdet i kontanter av varje del av lönen som utgår in natura och som inte är en ständigt förmån, utgående vare sig arbetstagaren åtnjuter semester eller ej), beräknad på ett sätt som fastställs av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land. Lönen för semestertiden skall utbetalas till arbetstagaren före semestern, såvida inte annat bestämts i en mellan denne och arbetsgivaren gällande överenskommelse. Enligt artikel 8 kan uppdelning av årlig avlönad semester medges av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land. Såvida inte annat har bestämts i en mellan vederbörande arbetsgivare och arbetstagare gällande överenskommelse och under förutsättning att arbetstagarens tjänstetid medför rätt till så lång ledighet, skall en del av semestern bestå av åtminstone två oavbrutna arbetsveckor.

Enligt artikel 9 i konventionen skall sådan årlig avlönad semester som skall utgå i oavbruten följd ges och utnyttjas senast inom ett

år, och återstoden av den årliga avlönade semestern senast inom 18 månader, räknat från utgången av det år under vilket semesterrätten intjänats. Enligt artikel 10 skall tidpunkten för semestern fastställas av arbetsgivaren efter hörande av arbetstagaren eller dennes representanter.

Finland ratificerade konventionen om avlönad semester 1989 och meddelade samtidigt att minimilängden på avlönad årlig semester i Finland är 24 vardagar.

Enligt artikel 7 i ILO:s *konvention (nr 175) om deltidsarbete* skall åtgärder vidtas för att säkerställa att deltidsarbetande får villkor likvärdiga med de som jämförbara heltidsarbetande har då det gäller bl.a. betald semester och betalda allmänna helgdagar. Enligt konventionen kan penningersättningar fastställas i proportion till arbetstid eller inkomster. Finland ratificerade konventionen år 1999 och den trädde i kraft i Finland i maj 2000.

Finland ratificerade ILO:s *konvention (nr 177) om hemarbete* år 1998 och konventionen trädde i kraft i Finland i april 2000. I konventionen avses med hemarbete arbete som utförs av en hemarbetande, i hans eller hennes hem eller i annan lokal efter eget val, dock inte på arbetsgivarens arbetsplats, mot vederlag och som resulterar i en av arbetsgivaren specificerad produkt eller tjänst, oavsett vem som tillhandahåller den utrustning, det material eller andra insatsvaror som används. Personen i fråga får dock inte vara i den grad självständig och ekonomiskt oberoende att han enligt nationell lagstiftning eller domstolsbeslut kan anses som egenföretagare.

Artikel 3 i konventionen förutsätter att varje medlemsstat som har ratificerat konventionen skall anta, genomföra och regelbundet granska ett nationellt program angående hemarbete som skall genomföras genom lagstiftning eller kollektivavtal eller på annat lämpligt sätt i överensstämmelse med nationell praxis. Det nationella programmet angående hemarbete skall främja likabehandling mellan hemarbetande och andra löntagare särskilt i fråga om följande omständigheter: föreningsfrihet, skydd mot diskriminering i arbetslivet, säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, lön, lagstadgad social trygghet, tillgång till utbildning, minimiålder för tillträde till

anställning eller arbete och skydd vid havandeskap och barnsbörd.

### 2.3.2. *Europarådets sociala stadga*

Europarådets sociala stadga antogs år 1961 och kompletterades genom ett tilläggsprotokoll år 1988. Stadgan trädde i kraft internationellt år 1965. Finland anslöt sig till stadgan år 1991. Finland har godkänt artikel 2 punkt 3 i stadgan, som föreskriver om en årlig betald semester om minst två veckor, och artikel 7 punkt 7, som föreskriver om rätt för arbetstagare under 18 år till minst tre veckors betald semester om året. Den reviderade sociala stadgan trädde i kraft i Finland vid ingången av augusti 2002.

I samband med revideringen av stadgan ändrades de artiklar som gäller semester så att arbetstagaren har rätt till en årlig betald semester om minst fyra veckor. I tillsynspraxis har sakkunnigkommittén tolkat artikel 2 punkt 3 i stadgan så att möjligheten att avstå från semester mot ersättning i pengar inte kan anses överensstämma med stadgan. I tillsynspraxis har det ansetts tillåtet att förutsätta en viss tid i arbete innan arbetstagaren har rätt till betald semester. I fråga om oavbruten semester och uppdelning av semestern har sakkunnigkommittén konstaterat att den franska texten stöder en sådan tolkning att två veckors semester bör ges utan avbrott. Till denna del lämnar den engelska texten mera rum för tolkning. Sakkunnigkommitténs ovan nämnda ståndpunkter gäller tiden före gällande semesterbestämmelser, eftersom tillsynspraxis veterligen inte ännu har uppkommit när det gäller den tid den reviderade stadgan varit i kraft.

### 2.3.3. *Europeiska gemenskapens lagstiftning*

Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen

Enligt artikel 141.1 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen skall varje medlemsstat säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas. Enligt punkt

2 i artikeln skall med lön förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen. Lika lön utan könsdiskriminering innebär att ackordslön för lika arbete skall fastställas enligt samma beräkningsgrunder och att tidlön skall vara lika för lika arbete.

Enligt punkt 3 i artikeln skall rådet enligt förfarandet i artikel 251 och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete. I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får enligt punkt 4 i artikeln principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären.

Enligt artikel 142 i grundfördraget skall medlemsstaterna sträva efter att bibehålla den likvärdighet som finns mellan deras system för betald ledighet. I tolkningen av artikel 141 i EG-fördraget har begreppet lön fått en vid tolkning så att det har ansetts omfatta också andra ersättningar till följd av en anställning än själva lönen, bl.a. yrkesmässiga tilläggsförmåner. De bestämmelser som gäller semesterlön omfattas av begreppet och således också av artikelns tillämpningsområde.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och utkastet till fördrag om upprättande av en konstitution för Europa

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna antogs av Europeiska rådet i Nice i december 2000. Stadgan är inte ett juridiskt bindande dokument. I kapitel IV artikel 31 i stadgan finns bestämmelser om rättvisa arbetsförhållanden. Enligt punkt 1 i artikeln har varje arbetstagare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållan-



den. Enligt punkt 2 i artikeln har varje arbetstagare rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.

Utkastet till fördrag om upprättande av en konstitution för Europa färdigställdes i juli 2003. Det konvent som beredde konstitutionen för Europa föreslog att ovan nämnda artikel 31 i stadgan om de grundläggande rättigheterna skall ingå i konstitutionen i oförändrad form.

#### Arbetstidsdirektivet

I direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/103/EG, nedan arbetstidsdirektivet) fastställs minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden. I direktivet föreskrivs om minimitider för dygnsvila och veckovila, årlig semester, raster och maximal arbetstid samt om vissa former av natt- och skiftarbete och arbetsrytm. Senare har arbetstidsdirektivets tillämpningsområde utvidgats genom direktiv 2000/34/EG till att omfatta vissa branscher som stod utanför det ursprungliga direktivet. De två nämnda direktiven har kodifierats genom direktiv 2003/88/EG, som trädde i kraft i medlemsstaterna den 2 augusti 2004. I Finland har arbetstidsdirektivet genomförts genom bestämmelser i arbetstidslagen och semesterlagen.

I artikel 7 i arbetstidsdirektivet föreskrivs om årlig semester. Enligt artikeln skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor. Sådan semester erhålls och beviljas i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning. Det enda undantaget från detta är då anställningen avslutas.

Enligt artikel 15 i arbetstidsdirektivet skall direktivet inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

I artikel 17 i arbetstidsdirektivet föreskrivs

om möjligheterna att göra avvikelser från de grundläggande bestämmelserna i direktivet under vissa förutsättningar. Avvikelser från bestämmelserna i artikel 7, som reglerar den årliga semestern, är inte tillåtna.

Europeiska gemenskapernas domstol har hittills meddelat endast en dom om tillämpningen av artikel 7 om årlig semester i arbetstidsdirektivet. I mål C-173/99 var det fråga om den tid av 13 veckor som är en förutsättning för att en arbetstagare skall ha rätt till årlig semester och som anges i Storbritanniens föreskrifter om arbetstid är tillåten. Storbritanniens nationella lagstiftning ledde till att arbetstagare som varit anställda en kortare tid än 13 veckor inte hade rätt till årlig semester och inte heller till kontant ersättning för semester.

I domen hänvisar EG-domstolen till gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter och till arbetstidslagens bestämmelser om årlig betald semester. I domen konstateras att rätten till årlig semester måste betraktas som en princip av särskild betydelse i den gemenskrätsliga arbetsrätten och att undantag från denna princip inte får göras. De behöriga nationella myndigheterna får verkställa principen endast inom de gränser som uttryckligen uppställs i arbetstidsdirektivet. Domstolen ansåg att sådan lagstiftning som föreskriver om ett villkor för rätt till årlig betald semester som är sådant att det utgör hinder för själva uppkomsten av denna rätt för vissa arbetstagare står i motsatsförhållande till den individuella rättighet som följer av direktivet och till målsättningen med direktivet.

I domen konstaterar EG-domstolen också att arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat rent ekonomiska hänsyn. Arbetstagare som anställs genom en följd av avtal med kort varaktighetstid befinner sig dessutom i en mer prekär situation än arbetstagare vars anställningsavtal avser längre tid. Det är därför desto viktigare att, i enlighet med syftet med arbetstidsdirektivet, se till att de åtnjuter skydd av säkerhet och hälsa. I domen konstateras att det inte är tillåtet enligt artikel 7.1 i arbetstidsdirektivet för en medlemsstat att anta nationella bestämmelser enligt vilka arbetstagare inte börjar förvärva någon rätt

till årlig betald semester förrän de har fullgjort en oavbruten anställningsperiod av minst 13 veckor hos samma arbetsgivare.

#### Direktivet om lika lön

Artikel 1 i direktivet om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (75/117/EEG) innebär principen om lika lön för kvinnor och män att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde all diskriminering på grund av kön skall avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen. I synnerhet när ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma lön, måste detta vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och män och vara utformat så att det utesluter all diskriminering på grund av kön.

Enligt artikel 2 i direktivet skall medlemsstaterna i sin nationella lagstiftning införa sådana åtgärder som behövs för att göra det möjligt för alla anställda som anser sig förfördelade på grund av att likalönsprincipen inte tillämpats att göra sina rättigheter gällande vid domstol efter att eventuellt ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter. Enligt artikel 3 skall medlemsstaterna avskaffa all diskriminering mellan kvinnor och män som strider mot likalönsprincipen och som kan hänföras till lagar och andra författningar.

Enligt artikel 4 i direktivet skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att bestämmelser i kollektivavtal, löneskalor, löneavtal eller individuella anställningsavtal som strider mot likalönsprincipen skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras.

#### Jämställdhetsdirektivet

Direktivet om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (76/207/EEG, förändrad med direktivet 2002/73/EG, nedan jämställdhetsdirektivet) förutsätter att likabehandlingsprincipen tillämpas på arbetsvillkoren, inklusive villkoren för att ett anställningsförhållande skall upphöra. Kvinnor och män skall vara garan-

terade samma villkor utan diskriminering på grund av kön. För detta ändamål skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att alla lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen avskaffas och att alla bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen och som ingår i kollektivavtal, individuella anställningsavtal, interna bestämmelser i företag eller i bestämmelser som reglerar all självständig yrkesverksamhet skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras. Dessutom förutsätts att de lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen omarbetas, när det behov av skydd som ursprungligen gav upphov till dem inte längre är välgrundat, och när liknande bestämmelser ingår i kollektivavtal anmodas arbetstagare och arbetsgivare att utföra den önskade omarbetningen.

#### Direktivet om skydd i samband med graviditet

Direktivet om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (92/85/EEG, nedan direktivet om skydd i samband med graviditet) har till syfte att åtgärder skall införas som främjar säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.

I artikel 11 i direktivet föreskrivs om dessa arbetstagares rättigheter för att garantera att de skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel. I de fall som avses i artikel 5—7 skall de rättigheter som följer av anställningsavtalet, även i fråga om bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning, säkerställas av medlemsstaterna i nationell lagstiftning eller praxis. Ersättningen skall anses skälig om den garanterar minst samma inkomst som arbetstagaren i fråga skulle ha uppburit vid arbetsuppehåll av hälsoskäl, med förbehåll för eventuellt tak för ersättningen som fastställts i nationell lagstiftning.

Medlemsstaterna får ställa som villkor för rätten till lön eller ersättning att arbetstagaren i fråga skall uppfylla de villkor för rätt till sådana förmåner som fastställs i nationell

lagstiftning. Det får under inga omständigheter ställas som villkor att arbetstagaren skall ha varit anställd viss tid som överstiger 12 månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.

Europeiska gemenskapernas domstols dom i målet C-342/01 tar ställning till arbetsgivarens rätt att låta arbetstagarens årliga semester sammanfalla med moderskapsledigheten. I det aktuella fallet hade arbetstagarens moderskapsledighet sammanfallit med en av de i kollektivavtal fastställda årliga perioderna för semester för alla anställda i företaget. Den fråga som domstolen skulle avgöra var om en kvinnlig arbetstagare som är moderskapsledig har rätt att förlägga sin årliga semester till en annan period än den som i kollektivavtal fastställts som allmän semesterperiod för samtlig personal, om arbetstagarens moderskapsledighet och den årliga semestern sammanfaller. I motiveringen till domen konstateras att syftet med rätten till en årlig semester inte är detsamma som syftet med rätten till moderskapsledighet. Moderskapsledigheten syftar till att skydda dels kvinnans biologiska tillstånd under och efter graviditeten, dels den särskilda relationen mellan kvinnan och hennes barn under den period som följer efter graviditeten och förlossningen, medan rätten till årlig semester tryggar arbetstagarens rätt till faktisk semester. Med beaktande av bl.a. principen om likabehandling när det gäller arbetsvillkor enligt jämställdhetsdirektivet anses i domen att en arbetstagare skall ha rätt att förlägga sin årliga semester till en annan period än den som sammanfaller med moderskapsledigheten.

#### Direktivet om föräldraledighet

Syftet med s.k. direktivet om föräldraledighet (96/34/EG) är att genomföra det ramavtal om föräldraledighet som ingåtts mellan den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS). I klausul 2 i ramavtalet finns bestämmelser om föräldraledighet. Enligt punkt 6 skall de rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar bevaras oförändrade fram till och med

föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut skall dessa rättigheter inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande.

#### Direktivet om deltidarbete

Genom s.k. direktivet om deltidarbete (97/81/EG) genomfördes det ramavtal om deltidarbete som ingåtts mellan arbetsmarknadsorganisationerna på europeisk nivå.

Syftet med ramavtalet om deltidarbete är att säkerställa att all diskriminering av deltidarbetande upphör och att förbättra kvaliteten på deltidarbetet. Ett syfte är också att underlätta utvecklingen av deltidarbete på frivillig grund och att bidra till en flexibel organisering av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn till både arbetsgivarnas och arbetstagarernas behov. Avtalet gäller deltidarbetande som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som regleras av lag, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.

Enligt den klausul i ramavtalet som gäller principen om icke-diskriminering får deltidarbetande när det gäller anställningsvillkoren inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl för den annorlunda behandlingen. När det är lämpligt skall dessutom pro rata temporis-princip (rättigheterna och skyldigheterna fastställs i relation till arbetstiden) tillämpas på deltidarbetandes anställningsvillkor,

#### Direktivet om visstidsarbete

Genom s.k. direktivet om visstidsarbete (1999/70/EG) genomfördes det ramavtal om visstidsarbete som ingicks mellan arbetsmarknadsorganisationerna på europeisk nivå.

Syftet med ramavtalet om visstidsarbete är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden. Enligt den klausul i avtalet som gäller principen om icke-diskriminering skall

visstidsanställda, när det gäller anställningsvillkor, inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder. I ramavtalet hänvisas till proportionalitetsprincipen (pro rata temporis -principen), som skall tillämpas när det är lämpligt. Enligt ramavtalet skall den anställningstid som behövs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor vara densamma för visstidsanställda arbetstagare som för fast anställda arbetstagare utom där olika längd på denna kvalifikationstid är motiverad på objektiva grunder.

#### Ramavtalet om distansarbete

Ett europeiskt ramavtal om distansarbete ingicks i maj 2002. Ramavtalet innehåller bestämmelser om definitionen av distansarbete och om tillämpningsområde, om frivillighet, anställningsvillkor, integritetsskydd och datasekretess, arbetsredskap, arbetarskydd, utbildning, kollektiva rättigheter och om genomförande och uppföljning av ramavtalet.

Distansarbete definieras som ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med användande av informationsteknik inom ramen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, där arbete, som också kunde utföras i arbetsgivarens lokaler, regelbundet utförs utanför dessa lokaler. En distansarbetare är en person som utför distansarbete enligt definitionen ovan. Distansarbete är frivilligt för berörda arbetstagare och arbetsgivare. Distansarbete kan ingå som en del av arbetstagarens ursprungliga arbetsbeskrivning eller senare införas som en frivillig ordning.

I ramavtalet konstateras att övergången till distansarbete inte i sig påverkar arbetstagarens anställningsstatus, eftersom distansarbetet endast modifierar det sätt på vilket arbetet utförs. Enligt ramavtalet har distansarbetaren samma rättigheter, garanterade i tillämplig lagstiftning och kollektivavtal, som jämförbara arbetstagare i arbetsgivarens lokaler. För att kunna beakta distansarbetets speciella karaktär kan det dock bli nödvändigt med särskilda kompletterande kollektivavtal och/eller individuella överenskommelser.

Detta europeiska ramavtal skall genomföras av medlemsorganisationerna i enlighet med de förfaranden och praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare i medlemsstaterna. Enligt avtalet sker genomförandet inom tre år efter datumet för undertecknandet av avtalet.

#### 2.4. Lagstiftningen i utlandet

Genomgången av semesterlagstiftningen i andra länder har begränsats till lagstiftningen i de för Finland viktigaste medlemsstaterna i EU samt Norge. Samtidigt med beredningen av semesterlagen i Finland har, när det gäller de nordiska länderna, i Sverige gjorts en kommittéberedning för revidering av den svenska semesterlagstiftningen. Utöver lagstiftningen i de nordiska länderna beskrivs i denna proposition lagstiftningen i sådana länder som har reviderat sin semesterlagstiftning de senaste åren och då särskilt beaktat kraven i arbetstidsdirektivet. En mera uttömmande och detaljerad jämförelse per land ingår i betänkandet av Semesterkommittén 2001 (Helsingfors 2004).

##### 2.4.1. Sverige

I Sverige bestäms arbetstagarnas rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480). Förmåner som avses i lagen är semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. Med semesterår avses i Sverige tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.

Enligt huvudregeln har en arbetstagare rätt till 25 semesterdagar varje semesterår. Under det semesterår då arbetstagaren anställs har han rätt till fem semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 augusti. Arbetstagarens rätt till semester har begränsats så att om en arbetstagare anställs för arbete som skall pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar, saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. I fråga om arbetstagare som i annat fall anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete får avtalas att arbetstagaren inte skall ha rätt till semesterledighet. Om anställningsavtalet avser eller anställ-

ningen varar längre tid än tre månader, har arbetstagaren dock rätt till semesterledighet oavsett sådant avtal. I anställningar som varar kortare tid än tre månader och där arbetstagaren saknar rätt till semesterledighet har han rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren. Vederlag för arbete som avses pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar förutsätts inbegripa semesterersättning, om inte annat framgår av omständigheterna. Arbetstagare i fråga om vilka det inte tillkommer arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande har enligt lagen inte rätt till semesterledighet utan endast rätt till semesterlön.

Arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån han inte redan har fått sådan ledighet.

Rätt till semesterledighet och rätt till semesterdagar med lön är två separata rättigheter. Semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av semesterdagarna som svarar mot den del av intjänandeåret under vilken arbetstagaren har innehaft anställning hos arbetsgivaren. Arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inräknas i anställningstiden endast om fråga har varit om semesterledighet, ledighet på grund av permittering eller ledighet som enligt lagens 17 § är semestergrundande. Arbetstagaren är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar få ut semesterledighet som inte är förenad med semesterlön, eller avstå från sådan ledighet. Besked behöver inte lämnas innan arbetstagaren har fått veta hur många semesterdagar utan lön han har eller kan beräknas få rätt till. Beskedet är bindande och arbetstagaren får inte senare avstå från ledigheten utom i samband med permittering.

Semesterledighet beräknas i hela dagar. Enligt huvudregeln räknas lördag och söndag inte som semesterdagar.

Enligt lagen utgör semesterlönen 12 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen. Med lön avses utöver tidlön (tim-, dags-, vecko- och månadslön) ackord, provision, premielön och andra former av prestationslön samt ersättning för övrig tid då arbetstagaren står till förfogande på arbetsplatsen (jourtid) och alla

slag av lönetillägg (t.ex. övertids- och skiftformstillägg). Vid uträkning av semesterlönen beaktas inte den normala semesterlönen som betalats under intjänandeåret. Semesterlönegrundande frånvarodagar skall beaktas i semesterlönen. För varje sådan dag skall arbetsinkomsten ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst under intjänandeåret. Har arbetstagaren då inte haft någon inkomst i anställningen, skall semesterlönen beräknas med hänsyn till den inkomst som det kan antas att han skulle ha haft, om han under denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

I lagens 17 § finns särskilda bestämmelser om sådan frånvaro från arbetet som är semesterlönegrundande. Från ingången av 2001 har sådan frånvaro innefattat bl.a. ledighet på grund av sjukdom, dock högst 180 dagar under intjänandeåret, och frånvaro som beror på arbetsskada. Frånvaro utan avbrott på grund av sjukdom eller arbetsskada berättigar emellertid till semesterledighet för högst två hela intjänandeår. Ledighet enligt föräldraledighetslagen, med vissa tidsbegränsningar, och ledighet under vilken arbetstagaren får ersättning enligt lag på grund av risk för överförande av smitta, dock högst 180 dagar under intjänandeåret, är semesterlönegrundande. Sådan tid är också ledighet för utbildning, som inte enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagaren erhåller rekryteringsbidrag enligt lagen om rekryteringsbidrag till vuxenstuderande, eller om utbildningen avser en bestämd typ av facklig utbildning, högst 180 dagar under intjänandeåret. Ovan avsedd frånvaro är också ledighet på grund av i lag stadgad grundutbildning eller repetitionsutbildning inom värnplikten eller civilplikten, högst 60 dagar under intjänandeåret, ledighet som invandrare enligt lag har rätt till för svenskundervisning och ledighet enligt lagen om ersättning och ledighet för närståendevård, högst 45 dagar under intjänandeåret.

Arbetsgivaren skall betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. I fråga om arbetstagare med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, finns en särskild bestämmelse om utbetalning av lönen.

Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem

eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är berättigad till särskild semesterlön, som utgör 12 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen. Enligt huvudregeln skall särskild semesterlön betalas ut senast den 30 juni (efter intjänandeårets utgång).

I Sverige tillsattes den 21 december 2000 en kommitté med uppdrag att lägga fram förslag till förenkling av semesterlagen och samtidigt också förslag till förenhetligande av de lagar som gäller andra ledigheter. Kommittén skulle utreda möjligheterna att samordna bestämmelserna i arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning så att lagarna skulle vara lättare att tillämpa i små företag. Utgångspunkten för förenklingen var att arbetstagarnas förmåner inte får inskränkas. Kommittén avgav sitt delbetänkande i juni 2002 (SOU 2002:58).

I kommitténs delbetänkande föreslås att semesterlagen ändras så att arbetstagaren skall ha rätt att få de semesterdagar som överstiger fyra veckor samt sparade semesterdagar omvandlade till ledighet i del av dag. Enligt kommitténs förslag skall initiativet till sådan omvandling av semesterdagar tas av arbetstagaren. När arbetstagaren har fått veta hur många semesterdagar med lön han har skall han årligen underrätta arbetsgivaren om han tar ut hela sin semester, sparar en del av semestern eller håller en del av semestern som del av dag eller enstaka timmar.

Kommittén avgav sitt slutliga betänkande i juni 2003 (SOU 2003:54). I fråga om semesterlagen föreslår kommittén att det införs en gemensam tidsgräns om 180 dagar per intjänandeår för all semesterlönegrundande frånvaro. Enligt förslaget skall tidsgränsen dock inte gälla frånvaro på grund av arbetsskada. Kommittén föreslår dessutom att semesterlönen förenklas så att det endast skall behövas en semesterlöneberäkning. De förslag som gäller semesterlagen är ännu under beredning.

#### 2.4.2. Norge

I Norge bestäms semestern enligt semesterlagen (Lov 29. april 1988 nr 21 om ferie). I

lagen föreskrivs om arbetstagares semester och semesterlön. Enligt lagen följer semesteråret kalenderåret. Intjänandeåret för semesterlönen är det föregående kalenderåret.

I Norge kan vederbörande ministerium bestämma att lagen eller en del av den inte skall gälla för vissa grupper av arbetstagare för vilka genom förordning, kollektivavtal eller på annat sätt har säkerställts semesterarrangemang som är minst lika fördelaktiga som arrangemangen enligt semesterlagen. Om sjömäns och fiskares semester föreskrivs särskilt.

Arbetstagaren har rätt till semester på basis av anställning, även om han inte har varit i arbete. Arbetstagaren har rätt till en semesterledighet om 25 arbetsdagar varje semesterår oavsett intjänad semesterlön. Om anställningen börjar efter den 30 september under semesteråret, har arbetstagaren rätt till en semesterledighet om sex dagar. En arbetstagare som fyller 60 år före den 1 september under semesteråret har rätt till sex extra semesterdagar. Arbetstagare har rätt till semesterledighet i anställning hos arbetsgivaren endast i den mån han inte redan har fått semester hos annan arbetsgivare under semesteråret. Söndagar, helgdagar och högtidsdagar räknas inte som arbetsdagar.

Arbetstagarens rätt till semesterlön grundar sig på intjänad lön. Semesterlönen tjänas in under kalenderåret före semesteråret. Arbetstagare som inte har tjänat in full betald semester kan avstå från att hålla semester till den del rätt till semesterlön inte finns.

Under semestern har arbetstagaren inte rätt till normal lön utan till en procentuell semesterlön, som räknas ut på grundval av arbetsinkomsten under intjänandeåret. Lagen innehåller särskilda bestämmelser om poster som inte skall beaktas i arbetsinkomsten då semesterlönen räknas ut. Till dem hör bl.a. ersättningar för kost, bostads- och bilförmåner samt resekostnadsersättningar. Semesterlön som utbetalats under intjänandeåret och vinstandel beaktas inte när semesterlönen bestäms. Semesterlönen utgör 10,2 procent av ovan avsedda semesterlönegrund.

Enligt huvudregeln skall semesterlönen utbetalas den sista vanliga avlöningsdagen innan semestern börjar. Arbetstagaren kan dock kräva att semesterlönen utbetalas senast

en vecka innan semestern börjar. Om arbetstagarens semester delas upp, skall semesterlönen motsvara lönen för respektive del av semestern. Semesterlönen för uppskjuten semester utbetalas först när den uppskjutna semestern tas ut. Semesterlönen för outtagen semester som inte har skjutits upp skall betalas den första vanliga avlöningsdagen efter semesterårets utgång.

Arbetstagaren kan kräva att största delen av semestern, dvs. 18 vardagar, ges under semesterperioden, som är tiden mellan den 1 juni och den 30 september. Bestämmelsen gäller inte arbetstagare som inleder sitt arbete efter den 15 augusti under semesteråret. Den återstående semestern, dvs. sju vardagar, kan arbetstagaren ta ut i en följd vid någon annan tidpunkt under semesteråret. Avvikelse från bestämmelserna om semesterperioden kan göras genom kollektivavtal eller annat avtal. Skriftligt avtal kan ingås om att semester tas ut på förhand och likaså om att arbetstagaren överför en del av semestern, högst 12 vardagar, till följande semesterår.

Innan semestern ges skall arbetsgivaren diskutera tidpunkten för semestern med arbetstagaren eller dennes företrädare och göra upp en semesterlista. Om enighet inte uppnås om tidpunkten för semestern, fastställer arbetsgivaren den med de begränsningar som anges i lagen. Arbetstagare som fyllt 60 år bestämmer själva tiden för de extra semesterdagarna och tar ut dem antingen i en följd eller uppdelade på flera perioder.

Arbetstagaren kan kräva att arbetsgivaren meddelar tidpunkten för semestern så tidigt som möjligt och senast två månader innan semestern börjar, om inte särskilda skäl är till hinder för detta. Arbetstagare över 60 år skall meddela tidpunkten för extra semester senast två veckor före semestern.

Arbetsgivaren har rätt att ändra den meddelade tidpunkten för semestern, om det är nödvändigt på grund av oförutsedda händelser och om semester vid fastslagen tidpunkt skulle medföra väsentliga problem för verksamheten och någon ställföreträdare inte står att finna för den tiden. Arbetsgivaren skall på förhand diskutera ändringen av tidpunkten för semestern med arbetstagaren innan semestern börjar. Arbetstagaren har rätt att anlita ett biträde vid diskussionen. Under dis-

kussionen skall arbetstagaren ange de extra kostnader som ändringen av semestern medför och som han kräver att arbetsgivaren skall ersätta. Arbetstagaren har i regel inte rätt att senare få ersättning för sådana kostnader som inte har nämnts vid diskussionen.

Avvikelse från bestämmelserna om tidpunkten för semestern kan göras genom kollektivavtal eller annat avtal.

Arbetsgivaren har inte rätt att utan arbetstagarens samtycke förlägga semestern till uppsägningstiden efter uppsägning från arbetsgivarens sida, om inte uppsägningstiden är tre månader eller längre. Arbetstagaren kan vägra ta ut tidigare fastställd semester under uppsägningstiden. Om arbetstagaren säger upp arbetsavtalet, iakttas de allmänna bestämmelserna om semester när semester ges och tas ut. Arbetstagaren kan kräva hela semestern innan uppsägningstiden utgår, om detta är möjligt. En arbetstagare som säger upp sitt arbetsavtal efter den 15 augusti har inte rätt att kräva att semestern förläggs till tiden före semesterperiodens utgång, dvs. före den 30 september.

Om en arbetstagare är förhindrad att utföra arbete (helt arbetsoförmögen) innan semestern börjar, kan han kräva att arbetsgivaren flyttar semestern till en senare tidpunkt under semesteråret. Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren ett läkarintyg över arbetsoförmågan senast den sista arbetsdagen före fastställd semester. Om arbetstagaren har varit arbetsoförmögen minst sex vardagar under semestern, kan han kräva att arbetsgivaren flyttar denna del av semestern till en senare tidpunkt under semesteråret. Som stöd för kravet skall arbetstagaren förete läkarintyg över tiden för arbetsoförmågan senast omedelbart efter att han återvänt till arbetet. Om arbetsoförmåga medför att semestern inte kan ges under semesteråret eller att hela semestern inte kan ges före semesterårets utgång, kan arbetstagaren kräva att arbetsgivaren flyttar högst 12 vardagar till följande semesterår.

#### 2.4.3. *Danmark*

I Danmark trädde en ny semesterlag (Lov nr 396 af 31/05/2000) i kraft vid ingången av 2001. Lagen innehåller bestämmelser om

bl.a. tillämpningsområde, rätt till semester, givande av semester, semesterlön, semester-tillägg och semesterersättning. En arbetstaga-re enligt lagen är en person som mottar vederlag för personligt arbete i anställningsför-hållande. Lagen gäller inte löntagare i statens eller folkkyrkans tjänst vilka är anställda som tjänstemän. Lagen gäller inte heller arbetsta-gare vilkas pension är tryggad genom ett pensionssystem som staten garanterar och vilka har rätt till semester med lön enligt samma regler som ovan nämnda tjänstemän.

En arbetstagarare har rätt till 2,08 dagars be-tald semester (§ 7) för varje månad i anställ-ning under ett kalenderår (intjänandeår). För en anställningsperiod som är kortare än en månad räknas semestern ut i förhållande till anställningens längd. Semester med lön intjänas inte under sjukdomsperioder för vilka arbetsgivaren inte skall betala full eller delvis lön eller för vilka rätt till semesterersättning inte intjänas på grund av sjukdomen, och inte heller under tid för moderskapsledighet och andra perioder då arbetstagaren är borta från arbetet och arbetsgivaren inte skall betala full eller delvis lön. Betald semester intjänas inte heller under perioder då arbetstagaren är permitterad temporärt, om inte arbetsgivaren betalar full eller delvis lön.

Oavsett ovan nämnda intjänanderegler har alla arbetstagarare rätt till 25 dagars semester om året. För arbetstagarare som inte har tjänat in rätt till betald semester, frändras 4,8 procent av månadslönen för varje dag arbetsta-garen håller semester.

Praktikanter enligt lagen om yrkesutbild-ning har rätt till betald semester i 25 dagar det första och andra hela semesteråret efter det att anställningsförhållandet börjat. Ar-betsgivaren betalar normal lön under semes-tern i den mån praktikanten inte har rätt till semesterlön eller semesterersättning.

Semesterlönen är den vanliga lön som ar-betstagararen har då semestern börjar. Till det-ta lönebelopp läggs värdet av sådana tilläggs-förmåner som inte står till arbetstagararens för-fogande under semestern. En arbetstagarare med provisionslön har under semestern rätt att få kompensation för den provision han går miste om på grund av semestern. Arbetstaga-ren får dessutom ett "semestertillägg" på ett procent av lönen under intjänandeåret. Se-

mestertillägget betalas senast då semestern börjar.

Arbetstagararen har rätt att innan intjänande-året börjar kräva en semesterersättning på 12 procent av lönen under intjänandeåret i stället för semesterlön och semestertillägg. En av-gående arbetstagarare får semesterersättning för löpande intjänandeår och för tidigare in-tjänandeår till den del arbetstagararen inte har hållit semester. Semesterersättningen skall kunna betalas den dag arbetstagararen slutar. I särskilt angivna fall inbetalas semesterersätt-ningen på ett "semesterkonto".

Semestern ges under perioden den 1 maj till den 30 april efter intjänandeåret. En vecka omfattar fem semesterdagar. De ar-betsfria dagarna i veckan, offentliga lediga dagar och andra lediga dagar som grundar sig på kollektivavtal (s.k. ersättningsdagar) är inte semesterdagar. Minst 15 semesterdagar skall ges i en följd. Denna tid är den huvud-sakliga semestern. Resten av semestern skall ges i en följd om minst fem dagar och den kan förläggas utanför semesterperioden. Om de återstående semesterdagarna är mindre än fem, skall dessa semesterdagar ges i en följd. Avvikelse från kravet på att dagarna skall ges i en följd kan göras av orsaker som beror på företagets verksamhet och de återstående semesterdagarna kan ges som enstaka dagar.

Arbetsgivaren fastställer tidpunkten för semestern efter att ha hört arbetstagararen. När semestern ges bör arbetsgivaren beakta före-tagets verksamhet och så vitt möjligt tillmö-tesgå arbetstagararens önskemål om semester-tidpunkt. Den huvudsakliga semestern skall i mån av möjlighet ges under barnens sommar-lov.

Genom kollektivavtal kan överenskommas att arbetsgivaren och arbetstagararen kan ingå avtal om att den del av semestern som över-stiger 20 dagar kan överföras till följande semesterår (§ 19).

#### 2.4.4. *Storbritannien*

I Storbritannien grundar sig semesterlag-stiftningen på en författning som gäller ar-betstiden (The Working Time Regulations 1998, Statutory instrument 1998 No. 1883) och som trädde i kraft vid ingången av okto-ber 1998. Författningen gäller arbetstagarare



inom den offentliga och den privata sektorn samt statstjänstemän. Lagen hade stor betydelse för deltidsanställdas rätt till semester, eftersom de i praktiken inte tidigare hade haft rätt till betald semester. Genom arbetstidslagen genomfördes rådets arbetstidsdirektiv och delvis också rådets direktiv om unga arbetstagare.

Arbetstagaren har rätt till fyra veckors semester under varje sådant semesterår då anställningsförhållandet varat ett år. De som arbetar fem dagar i veckan har rätt till 20 dagar semester och de som arbetar sex dagar i veckan har på motsvarande sätt rätt till 24 dagar semester. För deltidsanställda bestäms semestern så att antalet arbetsdagar per vecka multipliceras med fyra.

I 1998 års lag var en förutsättning för rätt till semester och semesterersättning att arbetstagaren varit anställd hos samma arbetsgivare 13 veckor utan avbrott. I Europeiska gemenskapernas domstols dom (mål C-173/99) konstaterades ovan att detta krav på en minsta tid i arbete om 13 veckor för erhållande av rätt till semester strider mot artikel 7 i arbetstidsdirektivet. Därför ändrades arbetstidslagen så att arbetstagarens rätt till semester börjar från och med den första arbetsdagen. Till lagen fogades samtidigt en kompletterande bestämmelse om fastställande av rätt till semester för arbetstagare vars anställningsförhållande varat en kortare tid än ett år.

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan avtala om när semesteråret börjar. Om ingenting avtalats om semesteråret, bestäms det enligt vad som anges i arbetstidslagen. Enligt lagen börjar semesteråret vid ingången av oktober, om anställningen har börjat senast den 1 oktober 1998. I anställningar som börjat efter detta börjar semesteråret den dag anställningen började. Arbetstagaren och arbetsgivaren skall komma överens om tidpunkten för semestern. Arbetsgivaren kan dock ge semestern vid en tidpunkt som är lämplig med tanke på företagets eller ämbetsverkets verksamhet, t.ex. i samband med jul- eller sommaravbrott. Under semestern får arbetstagaren normal veckolön. Arbetstagarens semester kan inte utbytas mot kontant ersättning. Endast när anställningen upphör betalas semesterersättning i stället för semester.

Enligt arbetstidslagen har arbetstagaren rätt

att under semestern få lika stor lön som han får per vecka i arbete. I detta belopp ingår inte ersättningar för övertidsarbete, om inte övertidsarbetet grundar sig på avtal.

För arbetstagare med regelbundet arbete är veckolönen lönen för en normal arbetsvecka. För arbetstagare vars normala arbetstimmar varierar per vecka fås veckolönen genom att den genomsnittliga timlönen multipliceras med medeltalet av antalet normala arbetstimmar per vecka de senaste 12 veckorna. För de arbetstagare som inte har normala arbetstimmar är veckolönen den genomsnittliga lönen för de senaste 12 veckorna.

Arbetsgivaren kan kräva att arbetstagaren tar ut hela semestern eller en del av den vid en bestämd tidpunkt. Detta förutsätter att arbetstagaren har meddelats detta på förhand. Tiden för meddelandet skall vara minst två gånger så lång som arbetstagarens semester.

Arbetstagaren skall meddela arbetsgivaren den tidpunkt då han vill ta ut semester. Tiden för meddelandet skall vara minst två gånger så lång som den aktuella semestern. Arbetsgivaren kan vägra ge arbetstagaren den semester han begärt. Då skall arbetsgivaren meddela arbetstagaren detta inom en tid som är minst lika lång som semestern.

#### 2.4.5. *Irland*

På Irland finns bestämmelser om fastställande av rätt till semester i lagen *The Organisation of Working Time Act, 1997*, som ersatte den tidigare *Holidays (Employees) Act* från 1973 och en del av *Worker Protection (Regular Part-Time Employees) Act* från 1991. Lagen gäller både statstjänstemän och arbetstagare, med undantag för de anställda inom polisen och försvarsmakten.

Från och med ingången av april 1999 bestäms semesterns längd när det gäller arbetstagare på något av följande tre sätt: fyra arbetsveckor för varje kvalifikationsår under vilket arbetstagaren arbetar minst 1 365 timmar (utom om han byter arbetsplats under året i fråga); en tredjedel arbetsvecka per kalendermånad, om arbetstagaren arbetar minst 117 timmar; eller 8 procent av antalet arbetade timmar, dock så att den maximala längden är fyra veckor. Det normala kvalifikationsåret är tiden mellan den 1 april och den 31

mars, men alternativt kan semestern bestämmas också för en annan tidsperiod om 12 månader, om samma tidsperiod används hela tiden.

På Irland kan semesterlönen räknas ut på två sätt. Om arbetstagarens semesterlön räknas ut helt i förhållande till timlön, månadslön eller något annat betalningssätt som inte varierar efter arbetsuppgift, bestäms semesterlönen per vecka enligt arbetstagarens normala lön per vecka före semestern. Enligt det andra sättet att räkna ut semesterlönen bestäms den enligt den genomsnittliga lönen per vecka, varvid medeltalet räknas ut för de 13 veckor som föregår semestern eller, om arbetstagaren inte har varit i arbete under dessa 13 veckor, för de 13 veckor som arbetstagaren senast har varit i arbete.

När arbetstagarens semesterdagar räknas ut räknas alla arbetstimmar inklusive övertidstimmar, moderskapsledighet, föräldraleddighet och adoptionsledighet. Eventuell ledighet som förmyndare/vårdnadshavare samt allmänna lediga dagar och semester som infallit under tidsperioden räknas också med.

## 2.5. Bedömning av nuläget

Den gällande semesterlagen är från 1973. Lagen har ändrats flera gånger under årens lopp. En del av ändringarna är av stor betydelse med tanke på systemet, en del är återverkningar av den övriga lagstiftningen.

Den största strukturella ändringen i semesterlagen gjordes 1986, då en 35-timmarsregel för intjänande av semester infördes vid sidan av 14-dagarsregeln. Genom ändringen fick sådana arbetstagare rätt till semester vilka enligt avtal arbetar mindre än 14 dagar någon månad eller vissa månader. Ställningen för arbetstagare i s.k. atypiska anställningar har förbättrats också genom bestämmelser som gäller semesterersättning och enligt vilka rätt till semesterersättning tryggas för dem som arbetar minst sex timmar under ett kvalifikationsår men inte tjänar in semester.

De övriga ändringar som gjorts i lagen gäller bl.a. sparande av semester, utvidgning av förteckningen över arbetsdagar likställda med arbetade dagar vilka ger rätt till semester och lagens tvingande natur. Den senaste ändringen gäller rätt för icke organiserade

arbetsgivare att tillämpa sådana bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som innebär avvikelser från bestämmelser i semesterlagen vilka annars är tvingande.

De många separata ändringarna av lagen har medfört att lagen strukturellt sett är svårtolkad. Redan i början av 1990-talet hade man för avsikt att göra lagen klarare genom en totalrevidering av den. Lagberedningsprojektet strandade emellertid och därefter har lagen ändrats delvis bl.a. genom ändringar som gäller ställningen för arbetstagare i atypiska anställningar.

Semesterkommittén 2001 lät under arbetets gång göra utredningar om hur den gällande semesterlagen fungerar. De problem som hänför sig till tillämpningen av lagen har bedömts utgående från de erfarenheter som övervakande myndigheter och företag som tillämpar lagen haft. Arbetskyddsmyndigheternas tillsyn omfattar speciellt icke organiserade företag. Tillsynsmyndigheternas åsikter återspeglar därför små företags erfarenheter av tillämpningen av lagen och problemen i samband därmed.

Enligt arbetskyddsmyndigheternas utredningar hänför sig tillämpningsproblemen till lagens centrala bestämmelser. Såväl bestämmelserna om intjänande av semester (semesterens längd) som bestämmelserna om fastställande av semesterlön har uppfattats som svårtolkade vid tillämpningen av lagen. Den bestämmelse enligt vilken antingen två eller två och en halv vardag semester tjänas in för varje full kvalifikationsmånad anses ger rum för tolkning. Likaså har det framkommit problem vid tolkningen av reglerna för intjänande av semester (14 arbetsdagar och 35 arbetstimmar) och vid den inbördes tillämpningen av reglerna.

Tjänstemännen vid arbetskyddsdistriktet anser att tillämpningen av bestämmelserna om beräkning av semesterlönen föranleder mest behov av att kontakta myndigheterna. I och med att atypiska anställningar har blivit allt vanligare har problemen i anslutning till beräkning av semesterlönen ökat och ändringar i anställningsvillkoren under ett kvalifikationsår försvårar iakttagandet av lagen.

Enligt arbetskyddsdistriktets erfarenheter uppfattas i synnerhet fastställandet av semesterlön för arbetstagare med timlön som kom-

plicerat när lagen skall tillämpas i praktiken. Det är svårt att reda ut medeldagslönen, om arbetsinkomsterna varierar (t.ex. enligt provision) eller lönen uppkommer enligt flera olika avlöningssystem. Då avlöningssystemerna har blivit mera varierande har det också uppkommit flera svåra tolkningssituationer.

De anställningar där villkoren är mycket oklara eller där villkoren ändras ofta är de mest problematiska med tanke på intjänande-reglerna i semesterlagen.

Till arbetarskyddsdistrikten har också i någon mån inkommit förfrågningar om de bestämmelser som gäller givande av semester, såsom rätt att förlägga semestern utanför semesterperioden, dela upp semestern i delar eller flytta semestern till en senare tidpunkt. När det gäller anställningar för viss tid har frågorna hänfört sig till arbetsgivarens rätt att ge semester under kortvariga arbetsförhållanden oberoende av årstid. Enligt arbetarskyddsdistriktens erfarenhet har arbetstagare i avtalsförhållanden för viss tid förordnats att ta ut semester de sista dagarna under arbetsförhållandet. Den övervakande myndigheten har likaså blivit tvungen att ta ställning till frågan om semestern kan förläggas till uppsägningstiden eller tiden för moderskapsledighet eller om semester kan ges utan tid för förhandsmeddelande på grund av att arbetet har minskat (för undvikande av permittering).

Arbetarskyddsdistrikten anser att man när lagen revideras bör sträva efter att bestämmelserna om beräkning av semesterlön blir tydliga och beaktar alla olika avlöningssystem. I revideringsarbetet bör särskild uppmärksamhet fästas vid heltidsanställdas och å andra sidan deltids- och visstidsanställdas ställning då rätt till semester beviljas och semester ges.

Enligt de företag som semesterkommittén hörde bör som mål för revideringen av lagen ställas att bestämmelserna blir klarare än för närvarande och lagen lättare att tillämpa. Behoven att göra bestämmelserna klarare ansågs särskilt hänföra sig till de bestämmelser som gäller sådana förändrade situationer då en arbetstagare under pågående kvalifika-

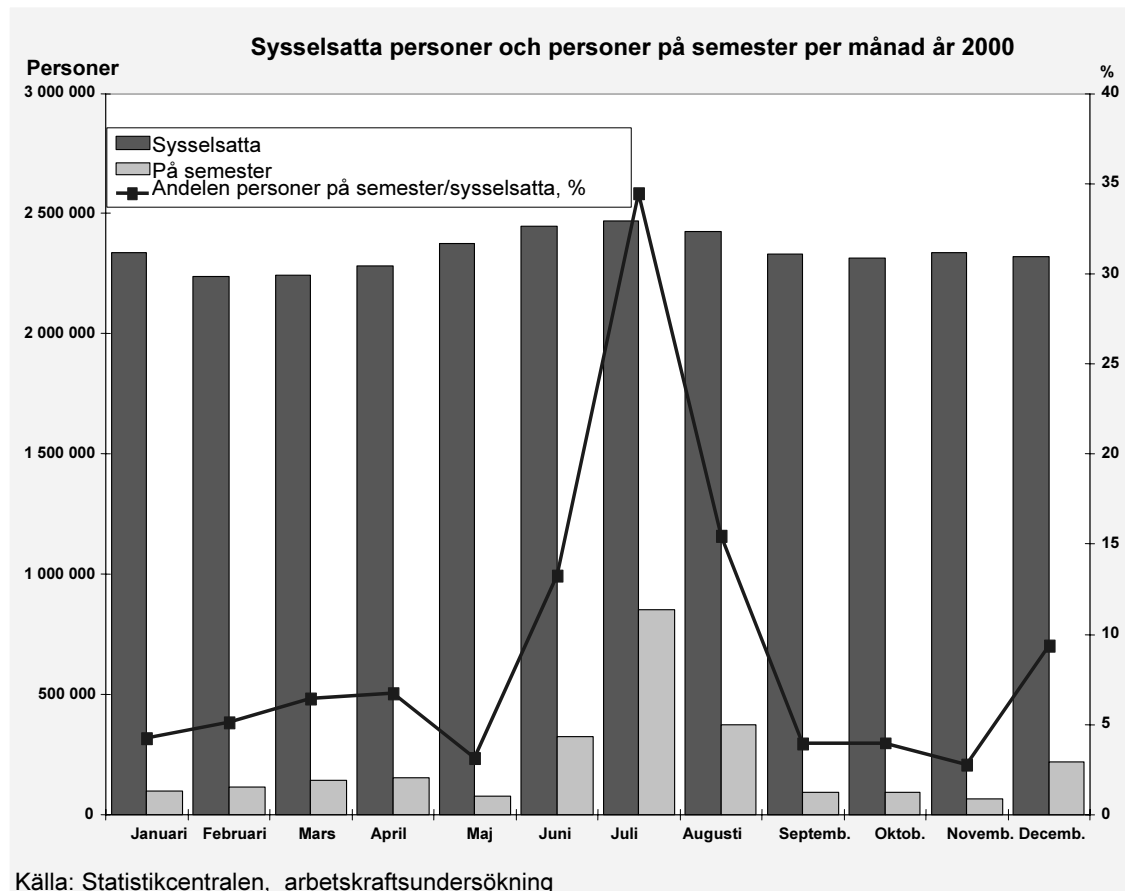
tionsår eller därefter, innan semestern tas ut, övergår från en arbetstidsform till en annan eller från ett avlöningssystem till ett annat. I praktiken leder iakttagandet av semesterlagens bestämmelser i nämnda fall till att arbetstagarnas semesterlön alltid måste räknas ut särskilt, vilket ökar löneräkningskostnaderna.

Ovan avsedda företag anser att semesterlönen bör härledas från arbetstagarens ordinarie lön. Lagen skulle bli klarare om till den fogades en bestämmelse om beaktande av sporadiska löneposter. Företagen anser dessutom att den bestämmelse som gäller beräkning av semesterlönen bör ändras så att den motsvarar praktiken så att lönen får betalas den ordinarie avlöningsdagen.

Utöver i arbetarskyddsmyndigheternas och de av kommittén hörda företagens ställningstaganden anses det också allmänt att lagens uppbyggnad och sättet att formulera bestämmelserna behöver göras klarare. Lagens bestämmelser har dessutom inte till alla delar ansetts motsvara den utveckling som skett i arbetslivet. Verkningsarna av de förändringar som skett i sättet att använda arbetskraften har inte till alla delar reglerats på ett sätt som skulle trygga ställningen för arbetstagare i atypiska anställningar enligt pro rata temporis-principen.

Det har också skett förändringar när det gäller hur semestern tas ut. Även om största delen av finländarna tar ut största delen av sin semester under de traditionella sommarsemestermånaderna juni, juli och augusti, tas semester i allt högre grad ut under hela året. Föräldrar med skolelever förlägger sin semester till skolloven, såsom höst-, jul- och sportloven. Semestern används också till att rytmisera arbete och fritid så att semester tas ut i kortare perioder. Förändrade vanor när det gäller att använda sin tid och större möjligheter att resa har också medverkat till att tidpunkterna då semester tas ut har blivit mera varierande.

Det förutsätts att de bestämmelser som gäller förläggandet av semestern skall svara mot dessa allmänna och individuella behov under levnadsloppets olika faser.



### 3. Målsättning och de viktigaste förslagen

#### 3.1. Målsättning

Vid sidan av arbetsavtalslagen och arbetstidslagen är semesterlagen en tredje viktig lag inom individuell arbetsrätt. Den tillämpas oberoende av företagets eller annan arbetsgivares storlek på alla arbetsplatser där arbete utförs på grundval av arbetsavtal. I semesterlagen föreskrivs om arbetstagarens rätt till semester och om lön för semestertiden. I lagen finns också bestämmelser om givande av semester. Semesterlagstiftningen fastställer således arbetstagarens rättigheter i anslutning till semester och användningen av den.

Grunderna för individens rättigheter och skyldigheter måste tillräckligt exakt fastställas i lag. Kravet på en klar reglering accentu-

eras då lagen dagligen tillämpas på arbetsplatserna. Därför har ett viktigt mål varit att utarbeta en lag som till sin uppläggning och formulering är tydligare än den gällande semesterlagen. Detta har man eftersträvat genom att bestämmelserna delats in enligt saksgrupp i sju kapitel, dvs. allmänna bestämmelser, intjänande av semester, semesterlön, semesterersättning, givande av semester, särskilda bestämmelser samt ikraftträdande och övergångsbestämmelser. Inom kapitlen har man dessutom strävat efter att underlätta tillämpningen av lagen genom indelningen i paragrafer och rubriker för paragraferna.

Syftet med propositionen är att få anställda i arbetsförhållande, statstjänstemän, kommunala tjänsteinnehavare och tjänsteinnehavare i kyrkans tjänst att omfattas av samma semesterreglering på lagnivå. Enligt grundlagen skall bestämmelser om grunderna för rät-

tigheter och skyldigheter när det gäller såväl anställda i arbetsförhållande som anställda i tjänsteförhållande utfärdas genom lag. Den gällande semesterlagen tillämpas endast på arbetstagare i arbetsförhållande. När det gäller kommunala tjänsteinnehavare föreskrivs om semesterns minimilängd genom lag, medan statstjänstemännens rätt till semester däremot regleras genom förordning och tjänstekollektivavtal. För kyrkans tjänsteinnehavare finns det inte heller någon reglering på lagnivå. Semesterregleringen utgör en del av det arbetstidsskydd som tryggas genom grundlagen. Därför bör bestämmelserna om rätt till semester utfärdas genom lag. Lagförslaget utgår från att olika anställningsförhållanden inte bör behandlas olika när det gäller regleringsnivån.

Enligt den förordning som tillämpas på statens tjänstemän har den som vid utgången av kvalifikationsåret har varit i statens tjänst minst 15 år rätt till tre semesterdagar för varje hel kvalifikationsmånad. I förordningen finns dessutom bestämmelser bl.a. om vintersemesterförlängning. I statens tjänstekollektivavtal har överenskommit om motsvarande förmåner. Förslaget att tjänstemännen skall omfattas av semesterlagen innebär inte att statstjänstemännens semesterförmåner inskränks. Statstjänstemännens ovan avsedda rättigheter tryggas genom specialarrangemang. De bestämmelser i tjänstekollektivavtalet som gäller tjänstemännens semester skall dessutom tillämpas på det sätt som anges i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970).

Syftet med lagförslaget har varit att bringa semesterlagstiftningen i Finland i överensstämmelse med gemenskapsrättens krav. För att skyldigheten enligt arbetstidsdirektivet att garantera alla arbetstagare en betald semester om minst fyra veckor på det sätt som anges i den nationella lagstiftningen skall kunna uppfyllas innehåller den föreslagna lagen bestämmelser om rätt till fyra veckors ledighet när anställningen har varat ett år för de arbetstagare som inte omfattas av bestämmelserna om intjänande av semester. På det sätt som förutsätts i arbetstidsdirektivet skall semestern inte kunna utbytas mot kontant ersättning medan anställningen pågår.

Enligt EU:s direktiv om visstidsarbete och

deltidsarbete får arbetstagarna inte behandlas olika enbart på grundval av arbetsförhållandets eller arbetstidens längd, om det inte finns objektiva skäl för den annorlunda behandlingen. Enligt direktiven skall dessutom pro rata temporis -principen tillämpas när det är lämpligt. I enlighet härmed bör deltidsanställdas lönevillkor och övriga villkor fastställas i förhållande till arbetad tid på samma sätt som villkoren för heltidsanställda som utför motsvarande arbete.

Kraven enligt ovan nämnda direktiv har beaktats i de föreslagna bestämmelserna om intjänande av semester och om semesterlön och semesterersättning. Det föreslås att den 35-timmarsregel som tillämpas på deltidsanställda ändras i förhållande till den gällande lagen så att förteckningen över dagar likställda med arbetade dagar enligt lagen är densamma som för dem som omfattas av 14-dagarsregeln. Vid beräkningen av semesterlönen för anställda med timplön likaså omfattas av 35-timmarsregeln förutsätts att kalkylmässiga rättelser görs i lönegrunden när det gäller utebliven lön för vissa frånvaroperioder.

Vid sidan av deltidsanställda har också arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid betraktats som en atypisk arbetstagargrupp. Om en arbetstagar utför arbete på grundval av på varandra följande avtal som ingåtts för viss tid, betalas semesterersättning när respektive avtal går ut. För att arbetstagar i på varandra följande anställningsförhållanden för viss tid inte heller skall behandlas sämre när det gäller att få semester än arbetstagare i anställningsförhållanden som gäller tills vidare, innehåller den föreslagna lagen bestämmelser som tryggar rätt till minst fyra veckors betald ledighet för dessa arbetstagare.

Genom ovan avsedda bestämmelser strävar man efter att förbättra deltids- och visstidsanställdas ställning och således beakta de behov som förändringarna när det gäller sätten att använda arbetskraften föranleder i arbetslivet.

På samma sätt som arbetsavtalslagen och arbetstidslagen utgör också semesterlagen sådan lagstiftning som stiftats för att skydda arbetstagarna. På motsvarande sätt som när arbetstidslagen stiftades föreslås också i se-

mesterlagen att de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationernas rätt att ingå avtal på ett sätt som avviker från lagen utvidgas. Således kan speciella branschvisa behov tillgodoses genom kollektivavtal. Det är också klart att genom arbets- och tjänstekollektivavtal alltid kan avtalas om villkor som är bättre än de lagen ställer.

De frågor som gäller hur semester ges och tas ut är frågor som skall avgöras i respektive arbetsförhållande. I lagen föreslås därför vidare bestämmelser än i gällande lag om arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att avtala om semestertidpunkterna. Genom arbetsavtal kan avtalas om sparande av semester på längre sikt och om överförande av en del av semestern för att tas ut i samband med följande semester. Genom att göra det möjligt att avtala om att semester kan tas ut som del av dag kan sammanjämkningen av arbetslivet och familjelivet underlättas i situationer av tillfällig natur.

Regeringen anser, att efter semesterlagen har trätt i kraft skall det uppföljas och värdera hur målsättningen har förverkligats.

### 3.2. Alternativa modeller för intjänande av semester och semesterlön

I semesterkommittén 2001 framkom det i olika sammanhang att de olika bestämmelser som ligger till grund för intjänande av semester och semesterlön medför problem för dem som skall tillämpa lagen. Därför diskuterades möjligheterna att förenhetliga det nuvarande systemet för intjänande av semester och semesterlönesystemet rätt mycket i kommittén. Detta ansågs viktigt för att systemet skulle kunna göras klarare och enklare. Å andra sidan utgick kommitténs uppdrag från att gällande allmänna grunder för bestämmande av semesterlönen inte ändras, vilket i praktiken innebar att grunderna för bestämmande av semesterlön enligt semesterlagen i huvuddrag skulle kvarstå oförändrade.

Under arbetets gång behandlade kommittén flera alternativa modeller för intjänande av semester och semesterlön, men nådde dock inte tillräckligt brett samförstånd om dem för att kunna lägga fram ett förslag. Den nya enhetliga modell för intjänande av semester

som föreslogs i kommittén skulle ha krävt att också ett enhetligt system för bestämmande av semesterlönen utvecklas för att modellen skulle medföra tillräckligt stor nytta.

Under kommittéarbetets gång reducerades alternativen för intjänande av semester till system som grundar sig på nuvarande intjänande per månad och å andra sidan en modell som grundar sig på anställningens längd. De huvudsakliga alternativen för bestämmande av semesterlönen var modeller som grundar sig på medellönen och å andra sidan en semesterlön som bestäms som en procentuell del av inkomsterna under kvalifikationsåret.

Den gällande semesterlagen bygger huvudsakligen på den principen att arbetstagaren alltid tjänar in betald semester, dvs. man tjänar samtidigt in både semester och semesterlön. Av de alternativa modellerna enligt denna princip utvecklades den modellen längst där semester intjänas på grundval av anställningens längd och inte enligt kvalifikationsmånader och där frånvarotiders inverkan på semesterns längd granskas på kvalifikationsårsnivå (*årsmodell*). Om intjänande av semester och intjänande av semesterlön skiljs åt, så som den gällande semesterlagen gör i fråga om dem vilkas semesterlön bestäms som en procentuell del av inkomsterna under föregående kvalifikationsår, kunde bestämmelserna om intjänande av semester i någon mån vara mera allmänna än nu, så att semester enligt huvudregeln intjänas på grundval av anställningens längd (*kalendermånadsmodell*).

Förenhetligandet av bestämmandet av semesterlönen utreddes till en början utgående från att semesterlönen bestäms som en procentuell del av inkomsterna under kvalifikationsåret (*procentmodell*). I första hand skulle semester då intjänas enligt kalendermånadsmodellen, men de andra alternativen skulle också stå till förfogande. Som ett annat alternativ för bestämmande av en enhetlig semesterlön föreslogs en modell där nuvarande modell som bygger på medeldagslönen skulle utvecklas så att lönen för en semesterdag beräknas utgående från antalet kalenderdagar i anställningen och den lön som intjänats för motsvarande tid (*den s.k. 365-modellen*). Semester skulle då intjänas enligt årsmodellen.

Systemen för bestämmande av semesterlön enligt den gällande lagen leder i någon mån till olika stora semesterlöner. Trots att saken kunde godtas i princip visade sig en övergång till ett enhetligt semesterlönesystem vara problematisk i synnerhet av den orsaken att man vid beredningen inte kunde komma fram till en enhetlig uppfattning om enligt vilken nivå semesterlönen borde bestämmas i det nya systemet. En kostnadsneutral reform skulle ha förutsatt att de största semesterlönerna skärs ned. Om den enhetliga semesterlönens nivå däremot hade bestämts enligt de högsta semesterlönerna, skulle semesterlönekostnaderna ha stigit.

Man nådde dock inte enighet om ett enhetligt system och kommitténs förslag, liksom också regeringens proposition, bygger därför i stor utsträckning på den gällande semesterlagens struktur och principer. Ovan nämnda alternativa modeller för intjänande av semester och semesterlön, som behandlades i kommittén, beskrivs mera detaljerat i betänkandet av Semesterkommittén 2001, s. 57—63.

### 3.3. De viktigaste förslagen

De viktigaste delarna i lagförslaget överensstämmer med den gällande semesterlagen. Den föreslagna lagen har dock strukturerats och skrivits på ett nytt sätt. I lagen har dessutom tagits in vissa nya bestämmelser, som bl.a. grundar sig på avgöranden i rättspraxis. Bland annat har också Europeiska gemenskapens lagstiftning inverkat på innehållet i bestämmelserna.

Lagen skall ha ett allmänt tillämpningsområde. Lagen skall, med de begränsningar som anges i den, tillämpas såväl på arbete som utförs i arbetsförhållande som på arbete som utförs i tjänsteförhållande. Utanför lagen lämnas endast sådana arbetstagare och tjänstemän vilkas arbete avbryts årligen och vilka på grundval av arbets- eller tjänstekollektivavtal får en betald ledighet som till sin längd motsvarar semester. Undantagsbestämmelsen omfattar närmast undervisningspersonal.

Semesterns längd skall bestämmas enligt samma principer som i den gällande semesterlagen. Semester tjänas således fortfarande in antingen två eller två och en halv vardag

för varje full kvalifikationsmånad. Arbetstagarerna skall fortfarande omfattas av antingen 14-dagarsregeln eller 35-timmarsregeln. Dessa regler för intjänande av semester förenhetligas så att den tid som berättigar till semester i princip fastställs på samma sätt inom vardera regeln, och de bestämmelser som gäller tid som är likställd med arbetad tid skall, med avvikelse från gällande lag, tillämpas som sådana också på dem som omfattas av 35-timmarsregeln. I bestämmelserna om tid som är likställd med arbetad tid föreslås inte några betydande ändringar i sak.

För dem som inte omfattas av ovan nämnda regler för intjänande av semester tillgodoses rätten till betald semester genom bestämmelser om rätt till ledighet som motsvarar semester. Dessa arbetstagare skall, om de så önskar, ha rätt till ledighet under två vardagar för varje kalendermånad under vilken de innehåft anställningen. Arbetstagaren skall således medan anställningen varar ha rätt att årligen ta ut fyra veckors ledighet, och för denna tid betalas semesterersättning. Dessa bestämmelser skall också tillämpas på sådana arbetstagare som utför hemarbete och inte omfattas av arbetstidslagen och vilkas arbetstid inte kan övervakas, och också på arbetsgivarens familjemedlemmar i det fall då arbetsgivaren inte har några andra anställda.

En arbetstagare som på det sätt som avses i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen har arbetat för samma arbetsgivare på basis av flera arbetsavtal som efter varandra har ingåtts för viss tid skall också vara berättigad till ledighet. Ledighetens maximilängd skall då bestämmas enligt samma regler som semesterns längd. När ledighet ges skall i tillämpliga delar iakttas vad som bestäms om hur semester ges. Genom denna bestämmelse säkerställs att sådana arbetstagare i anställning som skall anses fortgå utan avbrott vilka vanligen har fått semesterersättning när respektive anställning upphört får motsvarande rätt till befrielse från arbete som arbetstagare i anställning som fortgår tills vidare har.

Enligt den allmänna bestämmelsen om semesterlön skall arbetstagaren under sin semester vara berättigad att åtminstone få sin ordinarie eller genomsnittliga lön, i enlighet med vad som närmare bestäms i lagen. Ar-

betstagare med vecko- eller månadslön skall enligt detta få sin ordinarie lön också under semestern. Semesterlönen skall utökas med sådana andra löneposter som inte fastställs på basis av tillfälliga omständigheter.

För arbetstagare med tim- eller prestationslön vilka omfattas av 14-dagarsregeln skall semesterlönen fortfarande fastställas med hjälp av en koefficient som har räknats ut på basis av den genomsnittliga dagslönen och antalet semesterdagar. De gällande bestämmelserna preciseras i fråga om sådana arbetstagare vars normala veckoarbetstid omfattar färre eller fler än fem dagar.

När det gäller arbetstagare med tim- eller prestationslön vilka enligt avtal arbetar mindre än 14 dagar per månad föreslås att grunderna för bestämmande av semesterlönen ändras så att de bättre än nu överensstämmer med gemenskapsrättens krav. Semesterlönen skall på samma sätt som enligt gällande lag bestämmas som en procentuell del av lönen under kvalifikationsåret. Denna lön skall kalkymässigt, med de begränsningar som lagen anger, utökas med utebliven lön för sådana frånvarotider som berott på orsaker i anslutning till föräldraskap, på sjukdom eller olycksfall, medicinsk rehabilitering, karantän som myndigheten förordnat eller permittering. Beroende på anställningens längd är semesterlönen antingen 9 eller 11,5 procent av ovan avsedd lön.

En semesterersättning av motsvarande storlek skall under anställningsförhållandet betalas till arbetstagare som utför hemarbete och som inte omfattas av arbetstidslagen, och också till ovan avsedda familjemedlemmar som omfattas av ovan nämnda rätt till ledighet och arbetar i anställningsförhållande. Den lön som betalats för tid i arbete under kvalifikationsåret skall i dessa fall utökas med en kalkymässig lön för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.

När anställningen upphör betalas semesterersättning för den semester som inte tagits ut med iakttagande av reglerna för bestämmande av semesterlön.

Till lagen fogas möjlighet att avtala om att semesterförmånerna i anställningsförhållanden för viss tid som följer efter varandra inte betalas som semesterersättning när ett an-

ställningsförhållande för viss tid upphör, utan att de kan överföras för att utnyttjas i följande anställningsförhållande som ingås mellan samma parter. Avtalet skall ingås skriftligen under det anställningsförhållande som kommer att upphöra.

Enligt huvudregeln skall semesterlönen betalas innan semestern börjar. Enligt förslaget får dock semesterlönen för en högst sex dagar lång semestertid betalas den ordinarie avlöningsdagen.

Arbetsgivaren skall fortfarande få bestämma tidpunkten för semestern. Av semestern skall 24 vardagar förläggas till semesterperioden och den återstående delen skall ges innan följande semesterperiod börjar. I lagen utökas möjligheterna att avtala om när semestern tas ut. Man får avtala om att den del av semestern som överstiger 12 vardagar får tas ut ännu följande semesterperiod. Möjligheterna att också annars spara semester utökas så att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att den del av semestern som överstiger 18 vardagar tas ut senare som sparad ledighet. Arbetstagaren skall fortfarande ha rätt att spara den del av semestern som överstiger 24 vardagar.

På arbetstagarens initiativ kan också avtalas om att den del av semestern som överstiger 24 vardagar kan tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtal om detta skall ingås skriftligen.

Lagen skall fortfarande innehålla bestämmelser om hur arbetsoförmåga inverkar på semestertidpunkten. Semestern skall på de villkor som anges i lagen flyttas fram till en senare tidpunkt om arbetstagaren begär det. På arbetstagarens begäran skall arbetsoförmåga under en längre tid än sju dagar under semestern på motsvarande sätt inte betraktas som semester. Karenstiden om sju dagar skall tillämpas endast en gång under respektive semester.

I lagen utvidgas möjligheterna att genom riksomfattande kollektivavtal avvika från lagens i övrigt tvingande bestämmelser. Utöver de frågor om vilka kan avtalas enligt den gällande lagen skall riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar med vissa begränsningar kunna avtala om bl.a. tid som är likställd med arbetad tid, förutsatt att det överenskomna arrangemanget garanterar ar-



betstagarna lika långa semestrar som de som föreskrivs i lagen. Bestämmelsen gör det möjligt att beakta branschvisa specialdrag när semesterarrangemangen avtalas.

#### 4. Propositionens konsekvenser

##### 4.1. Ekonomiska konsekvenser

Den föreslagna semesterlagen grundar sig på samma sätt som den gällande semesterlagen på att semester intjänas per månad. Sätten att räkna ut semesterlönen när olika intjänanderegler och avlöningsformer tillämpas överensstämmer likaså i stor utsträckning med den gällande lagen. Att lagarna strukturellt liknar varandra minskar kraven på ändringar i arbetsgivarnas löneförvaltningsystem till följd av reformen.

Enligt den föreslagna lagen skall förteckningen över dagar som likställs med arbetade dagar tillämpas på dem som omfattas av 35-timmarsregeln på samma sätt som på dem som omfattas av 14-dagarsregeln. Det föreslås likaså att grunden för semesterlönen för dem som omfattas av 35-timmarsregeln breddas så att i lönegrunden utöver lönen för tid i arbete även som kalkylerade poster beaktas lönen för de frånvarotider som anges särskilt. Det föreslås att procenttalen för procentbaserad semesterlön och semesterersättning höjs med 0,5 procentenheter, vilket höjer semesterkostnaderna för arbetstagarna i denna grupp med 4,5/5,9 procent. Dessutom ökar utvidgningen av lönegrunden arbetsgivarens semesterkostnader i någon mån. Det är dock inte möjligt att lägga fram en mera exakt uppskattning av kostnadsökningen till denna del. Det bör dessutom observeras att i de allmänt bindande kollektivavtalen redan genomgripande har överenskommit om semesterlöner på minst motsvarande nivå.

Den föreslagna rätten till ledighet för arbetstagargrupper som inte omfattas av ovan avsedda regler för intjänande av semester ökar likaså kostnaderna i någon mån, men kostnadsbeloppet kan dock inte uppskattas. Enligt arbetskraftsstatistiken för 2002 fanns det ca 48 000 löntagare som arbetade högst 1—9 timmar per vecka. Av dem var 28 000 kvinnor och 20 000 män.

#### 4.2. Samhälleliga konsekvenser

##### 4.2.1. Konsekvenser för medborgarna

Avsikten med lagförslaget är att minska skillnaderna mellan olika medborgargrupper när det gäller rätt till semester och utnyttjande av denna rätt.

Genom den föreslagna lagen kommer såväl anställda i arbetsförhållande som anställda i tjänsteförhållande att omfattas av samma semesterlagstiftning på det sätt som anges i arbetstidslagen. Fastän grunden för regleringen är densamma, kan man genom arbets- och tjänstekollektivavtal överenskomma om specialarrangemang i anslutning till olika arter av anställningsförhållanden och branschvisa behov.

Avsikten med den föreslagna lagen är likaså att förbättra ställningen för anställda i s.k. atypiska arbets- och tjänsteförhållanden. Strävan är att läget när det gäller deltidsanställda korrigeras bl.a. genom de föreslagna bestämmelserna om intjänande av semester och semesterlön. När det gäller arbetstagare i efter varandra följande anställningsförhållanden för viss tid eftersträvas en förbättring bl.a. genom den bestämmelse enligt vilken arbetstagare i sådana anställningsförhållanden som grundar sig på avtal som ingåtts för viss tid, och som skall anses ha fortgått utan avbrott, skall ha rätt till ledighet. Dessutom får avtal om rätt för visstidsanställda att ta ut semester ingås friare än för närvarande.

Enligt den föreslagna lagen skall också de arbetstagare som på grund av ett litet antal arbetsdagar eller arbetstimmar inte tjänar i semester ha rätt till minst fyra veckors ledighet när anställningen har fortgått minst ett år. För ledigheten är arbetstagaren berättigad till semesterersättning.

##### 4.2.2. Konsekvenser för könen

Eftersom största delen av de deltidsanställda är kvinnor, förbättrar de förslag som gäller intjänande av semester och semesterlön i anslutning till deltidsarbete speciellt kvinnornas ställning. Förslaget att till förteckningen över dagar som är likställda med arbetade dagar också foga frånvarotider på grund av tillfällig vårdledighet och tvingande familjaskäl för-

bättrar kvinnornas ställning, eftersom kvinnorna utnyttjar nämnda familjeledigheter oftare än männen. Utvidgningen av den lönegrund på basis av vilken den procentbaserade semesterlön som tillämpas inom 35-timmarsregeln räknas ut, och likaså höjningen av procenttalet med 0,5 procentenheter, gör att de som omfattas av detta system behandlas mera jämlikt än nu i förhållande till dem som omfattas av 14-dagarsregeln.

I lagen föreslås bestämmelser om att semestern inte får ges så att den sammanfaller med moderskaps- eller faderskapsledigheten. Genom bestämmelsen framhävs de rättigheter som hänför sig till föräldraskapet.

Enligt den föreslagna lagen kan arbetsgivaren och arbetstagararen avtala om att den del av semestern som överstiger 24 vardagar tas ut som del av dag. Möjligheten att tillfälligt förkorta arbetstiden på basis av avtal erbjuder ett sätt att sammanjämka arbetslivets och familjelivets krav i synnerhet då behovet att förkorta arbetstiden är kortvarigt.

## 5. Beredningen av propositionen

### 5.1. Beredningsskeden och beredningsmaterial

Statsrådet tillsatte den 11 april 1990 en kommitté för att utreda en totalreform av semesterlagen. Kommittén skulle utvärdera semestersystemet och utreda de missförhållanden och brister som framkommit vid tillämpningen av semesterlagen. Uppdraget gick ut på att utreda möjligheterna att förenkla och förenhetliga lagstiftningen. Kommittén skulle beakta konsekvenserna av den europeiska integrationen, sabbatsledighetskommissionens förslag till införande av sparad ledighet samt andra behov av att utveckla semestersystemet och semesterarrangemangen. Till uppdraget hörde inte att bedöma frågor som inverkar på semesterns längd. Semesterkommitténs betänkande (kommittébetänkande 1993:8) överlämnades till statsrådet den 31 januari 1993. Kommittén lade inte fram något förslag till totalreform av semesterlagen, utan nöjde sig med att föreslå ändringar i vissa sådana enstaka bestämmelser i fråga om vilka det framkommit missförhål-

landen vid tillämpningen eller som ansetts föråldrade.

Statsrådet tillsatte den 22 mars 2001 en kommitté för att bereda en totalreform av semesterlagen. Kommittén skulle utreda behoven av att revidera semesterlagen och utgående från utredningarna bereda en totalreform av semesterlagen. I arbetet skulle kommittén beakta den utveckling som skett i samhället, arbetslivet och i lagstiftningen i Finland och i Europeiska unionen. Kommittén skulle inte behandla sådana frågor som semesterns längd eller de allmänna grunderna för bestämmande av semesterlön.

Semesterkommittén 2001 bestod av representanter för arbetsgivarnas och arbetstagararnas arbetsmarknadsorganisationer, Kommunala arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk, arbetsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet och arbetsrättsforskningen. I juni 2001 ordnade kommittén ett seminarium, där representanter för Institutet för arbetshygien bl.a. redogjorde för semesterns betydelse som en del av arbetstagararnas arbetstidsskydd och allmänt för vilans betydelse när det gäller att återhämta sig från arbetet.

Under arbetets gång hörde kommittén bl.a. en representant för kyrkans avtalsdelegation om kyrkans semesterarrangemang och jämställdhetsombudsmannen om analys av könskonsekvenser i lagstiftningsberedningen. Distriktsinspektören vid Nylands arbetarskyddsdistrikt hördes om tillsynen över semesterlagen och de viktigaste tillämpningsproblem som framkommit i samband med den. Dessutom har kommittén hört experter på gemenskapsrättens område bl.a. om de verkningar Europeiska gemenskapernas domstols avgöranden har på semesterlagstiftningen och om kravet på lika behandling av arbetstagararna i gemenskapsrätten.

Kommittén tog också reda på arbetsgivarnas erfarenheter av semesterlagen såväl inom den privata som den offentliga sektorn och hörde deras bedömningar av hur gällande lag och de alternativ som kommittén behandlat fungerar. Under arbetets slutskede hösten 2003 tillsatte kommittén en separat beräkningsgrupp för att utreda deltidsanställdas semesterlönefrågor.

## 5.2. Remissyttranden och hur de har beaktats

Arbetsministeriet begärde utlåtande om semesterkommitténs betänkande av justitieministeriet, undervisningsministeriet, inrikesministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, Institutet för arbetshygien, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC, Akava, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund ry, Servicearbetsgivarna rf, Företagarna i Finland rf, Kommunala arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk, Kyrkans avtalsdelegation, Ortodoxa kyrkosamfundet, Finlands Bank samt Ålands landskapsstyrelse och kommunala avtalsdelegation i landskapet Åland. Ett separat sammandrag av utlåtandena har gjorts upp vid arbetsministeriet.

I utlåtandena ansåg man det beklagligt att kommittén inte kunde utarbeta en enhetlig modell för intjänande av semester och uträkning av semesterlönen med hjälp av vilken den gällande semesterlagen hade kunnat göras enklare och klarare. Å andra sidan ansåg största delen av remissinstanserna att den semesterlag som kommittén föreslog till sin struktur och formulering var klarare än den gällande lagen och i praktiken det enda realistiska sättet att genomföra en reform av semesterlagen på.

Servicearbetsgivarna och Företagarna i Finland var mest kritiska till förslaget. Enligt Servicearbetsgivarna bör man när semesterbestämmelserna revideras beakta verkligheten i dagens arbetsliv, och 14-dagarsregeln och 35-timmarsregeln i den gällande lagen är inte ett svar på den, utan de leder till slumpmässiga resultat och gör att arbetstagare som arbetar lika många timmar behandlas olika. Servicearbetsgivarna ansåg att reformen bör utgå från en enhetlig modell som lämpar sig för alla former av arbete och alla avlönings sätt. Servicearbetsgivarna ansåg också att den nya lagens bestämmelser inte kan skapas utgående från den gällande lagens struktur, eftersom förslagen gör lagstiftningen mera komplicerad och ökar samtidigt tolkningsproblemen. När det gäller deltidsanställda ansåg Servicearbetsgivarna det helt omöjligt

att man som jämförelse beträffande semesterlönen tar den semesterlöneregel som gäller heltidsanställda med timlön, där koefficienterna leder till en betydande överkompensation jämfört med lönen under tiden i arbete. Varken Servicearbetsgivarna eller Företagarna i Finland ansåg att det fanns grunder för att höja procenttalen.

Förslaget att utvidga bestämmelserna om dagar som likställs med arbetade dagar också till dem som omfattas av 35-timmarsregeln ansåg Servicearbetsgivarna vara omöjligt att genomföra, eftersom de deltidsanställdas arbetstider varierar så mycket att det är omöjligt att veta hur arbetstagaren skulle ha varit i arbete under frånvaron. Det föreslås att grunden för semesterlönen för dem som omfattas av 35-timmarsregeln utökas med en kalkylmässig lön för den tid under vilken arbetstagaren hade haft tid som likställs med arbetad tid i arbetet. Då arbetstiderna varierar och också lönen kan variera enligt arbetsuppgift, är det för det mesta omöjligt att veta hur många timmar och hur stor lön semesterlönegrunden skall utökas med. Enligt Servicearbetsgivarna är det också problematiskt att fastställa den genomsnittliga veckoarbetstiden. Företagarna i Finland har likaså kritiserat grunderna för förfarandet och det att förfarandet är arbetsdrygt.

Även om lagförslaget enligt Företagarna i Finland i många avseenden innebär att den gällande lagen blir klarare och förbättrar läsbarheten jämfört med den gällande och till många delar svårtolkade regleringen, innebär förslaget dock inte någon förbättring när det gäller själva systemets komplexitet, eftersom förslaget klart bygger på de gällande systemen. I synnerhet små arbetsgivare har svårt att hantera förslagen.

Enligt Företagarna i Finland bör företag som omfattas av allmänt bindande avtal få samma rättigheter att ingå lokala avtal som andra företag har. I företag där kollektivavtalet i branschen iaktas på grund av att det är allmänt bindande tillåts inte enligt förslaget att avtalet iaktas till den del det ger arbetstagarna och arbetsgivarna rätt att sinsemellan avtala om någon viss fråga som nämns i kollektivavtalet. De frågor från vilka avvikelser kan göras genom kollektivavtal och därtill hörande lokala avtal enligt förslagets 30 § är

inte sådana frågor att iakttagandet av dem av någon särskild orsak skulle förutsätta att arbetsgivaren är organiserad. Enligt Företagarna i Finland behandlar en sådan reglering, som också ingår i gällande lag, arbetsgivarna olika med tanke på organisationsfriheten.

Flera remissinstanser ansåg att kommitténs förslag till bestämmelse om uträkning av semesterlönen i sådana fall då lönegrunderna eller regeln för intjänande av semester har ändrats under kvalifikationsåret eller efter det innan semestern börjar ännu behöver begrundas för att det skall vara möjligt att behärska alla slag av förändrade situationer.

Kommunala arbetsmarknadsverket och inrikesministeriet fäste i sina utlåtanden upp-

märksamhet vid den särställning tjänsteinnehavare som utövar offentlig makt har vid bestämmandet av tidpunkten för semestern eller ändring av den fastställda semestertidpunkten. Akava ställde sig i sitt utlåtande i det stora hela negativt till att tjänstemännen skall omfattas av en gemensam semesterlag.

Vid beredningen av regeringens proposition har de ändringar av bestämmelsernas formuleringar som föreslagits i utlåtandena beaktats. I den bestämmelse som gäller särskild reglering för statstjänstemäns semester och rätt att ingå avtal inom den offentliga sektorn samt om regeln för beräkning av semesterlön vid förändringar har likaså kommentarerna i utlåtandena beaktats.

## DETALJMOTIVERING

### 1. Lagförslag

#### 1.1. Semesterlagen

Den föreslagna semesterlagen är indelad i sju kapitel, dvs. i allmänna bestämmelser, bestämmelser om semesterns längd, semesterlön, semesterersättning och om hur semester ges, i särskilda bestämmelser samt i ikraftträdelse och övergångsbestämmelser. Genom att de bestämmelser som regleringsmässigt utgör en helhet samlas i ett och samma kapitel strävar man efter att förtydliga lagens struktur och samtidigt underlätta tillämpningen av bestämmelserna.

#### 1 kap. Allmänna bestämmelser

I detta kapitel föreskrivs om lagens tillämpningsområde och om begränsningarna av tillämpningsområdet. Det första kapitlet innehåller dessutom en bestämmelse om lagens tvingande natur samt en definition av tre begrepp som är centrala med tanke på lagens tillämpning.

**1 §. Tillämpningsområde.** Enligt paragrafens 1 mom. skall lagen tillämpas allmänt. Den skall tillämpas både på arbete som utförs inom arbetsavtalsförhållanden och på arbete som utförs inom tjänsteförhållanden. Vilka arbetstagare som står i arbetsavtalsförhållanden fastställs enligt arbetsavtalslagens bestämmelser om lagens tillämpningsområde. Lagen tillämpas på personer som med stöd av ett avtal mot vederlag utför arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning. Semesterlagen tillämpas inte, liksom inte heller arbetsavtalslagen, på arbete som utförs i form av sedvanliga fritidsaktiviteter. Lagen tillämpas inte heller på arbete som utförs med stöd av ett sådant arbetsavtal som avses i 1 § i sjömanslagen, på vilket semesterlagen för sjömän (433/1984) skall tillämpas.

Enligt gällande rätt fastställs semestrarna för dem som står i tjänsteförhållanden i praktiken i enlighet med tjänstekollektivavtalen. Om semestrarna för statstjänstemän föreskrivs det fortfarande också i förordningen

om semester för statens tjänstemän och i förordningen om semester och semesterersättning för vissa deltidsanställda statstjänstemän, statstjänstemän i bisyssla samt timlära-re. Dessutom finns det en förordning om semester för tjänstemän inom utrikesrepresentationen.

Semestrarna för kommunernas och samkommunernas tjänsteinnehavare regleras i lagen om semester i vissa fall för innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt samfunds tjänst. I lagen fastställs minimilängden för en tjänsteinnehavares semester genom att anknyta den till semesterlagens bestämmelser om semesterns längd. I praktiken fastställs tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas semestrar enligt de semesterbestämmelser som ingår i kommunens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. För tjänsteinnehavarna och arbetstagarna inom den evangelisk-lutherska kyrkan fastställs semesterrätten enligt bestämmelserna i kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. Enligt de anvisningar som gäller tillämpningen av dessa bestämmelser ersätter avtalsbestämmelserna semesterlagens bestämmelser, om inte något annat särskilt har bestämts.

I enlighet med vad som anges ovan grundar sig semesterrätten för arbetstagare i arbetsavtalsförhållanden och tjänstemän i offentlig-rättsliga tjänstgöringsförhållanden enligt den gällande lagstiftningen på olika normer. Med beaktande dels av bestämmelserna i 18, 22 och 80 § i grundlagen, dels av att det i viss mån varit slumpmässigt huruvida personer rekryterats i arbetsavtalsförhållanden eller i tjänsteförhållanden, är det motiverat att på lagnivå ställa de olika tjänstgöringsförhållandena i samma ställning när det gäller regleringen av semestern. Lagen skall således också tillämpas på statstjänstemän och på kommunernas, samkommunernas och kyrkans tjänsteinnehavare. Om inte något annat har bestämts, tillämpas lagen också på sådana personer som står i tjänsteförhållanden men på vilka statstjänstemannalagen (750/1994) inte skall tillämpas.

Eftersom tillämpningsområdet för den all-

männa semesterlagen även omfattar statstjänstemän upphävs förordningen om semester för statens tjänstemän, förordningen om semester och semesterersättning för vissa deltidsanställda statstjänstemän, statstjänstemän i bisyssla samt timplärare, förordningen om semester för tjänstemän inom utrikesrepresentationen samt statsrådets beslut om statens arbetstagares semester (284/1978). Om semester för statens tjänstemän skall ändå stadgas i 38 § 3 mom. Genom statens tjänstekollektivavtal har det också ingåtts avtal om de semesterförmåner som avses i förordningen om semester för statens tjänstemän. I och med att semesterlagens tillämpningsområde utsträcks att omfatta statstjänstemän försvagas sålunda inte de gällande semesterförmånerna för statstjänstemännen.

Enligt 2 mom. skall lagen tillämpas på tjänstemän och tjänsteinnehavare på samma sätt som på arbetstagare. Bestämmelsen är av teknisk natur och den förenklar utformningen av de övriga bestämmelserna. Enligt 2 mom. skall också det som bestäms om kollektivavtal i de enskilda bestämmelserna gälla både arbets- och tjänstekollektivavtal.

För arbetstagare i arbetsavtalsförhållanden utgör, i likhet med vad som föreskrivs i gällande lag, det arbete som utförs med stöd av ett arbetsavtal grund för intjäning av semester. Arbetsavtalets bestämmelser om arbetstid och avlöningssätt har således en avgörande betydelse vid valet av regel för intjäning av semester och beräkningsgrund för semesterlönen. När det gäller tjänstemän och tjänsteinnehavare baserar sig valet av regel för intjäning av semester däremot inte på avtal utan på ett arbetstidsarrangemang som fastställts genom arbetsgivarens beslut eller föreskrifter och som kan grunda sig på ett samtycke som tjänstemannen gett på förhand. Därför föreskrivs det i 3 mom. att vad som för arbetstagares del bestäms om arbetsavtal i 6 § 2 mom., 8 § 2 mom., 10 § 3 mom., 11 § 1 och 3 mom. och 14 § 3 mom. också skall tillämpas på sådana arrangemang genom vilka arbetstiden för tjänstemän och tjänsteinnehavare fastställs. Till den del det i lagens övriga bestämmelser hänvisas till ett avtal, krävs det även för tjänstemäns och tjänsteinnehavares del att det finns ett avtal. Detta innebär att det krävs ett avtal mellan arbetsgivaren och

tjänstemannen t.ex. för att semesterersättningen, i de situationer som avses i 18 § i lagförslaget, skall få flyttas fram så att den betalas under det följande tjänsteförhållandet.

2 §. *Begränsningar av tillämpningsområdet.* I denna paragraf föreskrivs om ställningen för de grupper av arbetstagare och tjänsteinnehavare på vilka denna lag, under de förutsättningar som anges i paragrafen, inte skall tillämpas eller endast skall tillämpas i begränsad utsträckning.

Enligt 1 mom. tillämpas lagen inte på arbete som på grund av arten av arbetsgivarens verksamhet årligen avbryts för en viss tid och för vilket arbetstagarna med stöd av ett avtal som avses i 30 § har rätt till sådan avlönad ledighet som åtminstone motsvarar den semester som föreskrivs i denna lag. Bestämmelsen har getts en allmän form och gäller inte direkt någon viss yrkesgrupp.

Denna begränsning av tillämpningsområdet omfattar t.ex. sådan undervisningspersonal vars arbete avbryts under den tid skolans eller läroinrättningens verksamhet avbryts. Fördelningen av lärarnas arbetstid och fritid grundar sig eller har grundat sig på bestämmelserna om skolans arbetstider (skolans läsår), i stället för på arbetslagstiftningen. Undervisningspersonalens rätt till avlönad ledighet under den tid arbetet är avbrutet har enligt vedertagen praxis fastställts genom arbets- och tjänstekollektivavtalsbestämmelser. Med beaktande av skolarbetet och dess särdrag är det fortfarande ändamålsenligt att semesterlagen, när de villkor som avses i momentet är uppfyllda, inte skall tillämpas på undervisningspersonalen.

En förutsättning för att momentet skall kunna tillämpas är dock att de arbetstagare eller tjänstemän som faller utanför lagens tillämpningsområde genom riksomfattande arbets- eller tjänstekollektivavtal garanteras rätt till sådan avlönad ledighet som motsvarar den semester som föreskrivs i semesterlagen. I de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen för undervisningspersonalen finns bestämmelser bl.a. om undervisningspersonalens rätt till avlönad semester, semesterersättning, semesterdagersättning och/eller semesterpenning. Lärare i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden som gäller tills vidare har semester under de tider det är uppehåll i

skolarbetet (sommaruppehållet, höst-, jul- och sportlovet). I praktiken har största delen av lärarna årligen 38—39 arbetsveckor, vilket innebär att detta arrangemang garanterar dem en avlönad ledighet som är minst lika lång som den semester som föreskrivs i semesterlagen.

Till en sådan lärare i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande för viss tid, för vilken ett tjänstföringsförhållande som fortgått hela läsåret inte fortgår under sommaruppehållet, betalas enligt arbets- och tjänstekollektivavtalen som semesterdagsersättning en ersättning som motsvarar två dagars ordinarie lön för varje full kvalifikationsmånad. Semesterdagsersättningen minskas av de dagar för uppehåll i skolarbetet som infaller under tjänstgöringsförhållandet.

Den begränsning av tillämpningsområdet som avses i momentet skall granskas på en allmän nivå. På basis av denna bestämmelse skall man alltså inte för varje enskild individs del göra en jämförelse mellan den förmån som garanteras i arbets- eller tjänstekollektivavtalet och den motsvarande förmånen i semesterlagen. Semesterlagen skall således inte tillämpas om det arrangemang som gäller semester eller motsvarande ledighet i arbets- eller tjänstekollektivavtalet som helhet motsvarar den nivå som föreskrivs i semesterlagen. Det slags system som fastställts i de gällande arbets- och tjänstekollektivavtalen för undervisningspersonalen garanterar på det sätt som avses i 1 mom. undervisningspersonalen semesterförmåner som motsvarar dem som föreskrivs i semesterlagen. Semesterlagen tillämpas således t.ex. inte på lärare i tjänstgöringsförhållanden som gäller tills vidare, vilkas arbetstidsarrangemang enligt arbets- och tjänstekollektivavtalssystemet omfattar ett avlönat sommaruppehåll som åtminstone motsvarar den semester som föreskrivs i semesterlagen.

I 2 mom. föreskrivs om lagens tillämpning när det gäller personer som utför hemarbete och arbete som utförs av arbetsgivarens familjemedlemmar.

Enligt gällande lag intjänar personer som utför hemarbete inte semester, utan de betalas i stället för semesterlön semesterersättning i samband med varje lönebetalning. I 2 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen före-

skrivs om ställningen för arbetstagare som utför hemarbete. Enligt denna bestämmelse tillämpas arbetstidslagen inte på arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att övervaka hur den tid som används för arbetet disponeras. Utgångspunkten är således att den som på det sätt som avses ovan enbart arbetar hemma faller utanför arbetstidslagens tillämpningsområde. Eftersom det enligt den nämnda punkten i arbetstidslagen inte skall föras bok över arbetstimmarna och arbetsdagarna för de arbetstagare som faller utanför lagens tillämpningsområde, kan man inte tillämpa de föreslagna reglerna för intjänning av semester, vilka grundar sig på arbetsdagar och arbetstimmar samt därmed likställd tid, på sådana arbetstagare som utför hemarbete.

Om det arbete som utförs i hemmet emellertid har ordnats så att arbetsgivaren kan övervaka och i själva verket också övervakar arbetstagarens arbete och hur den tid som används för arbetet disponeras, skall arbetstidslagen tillämpas på arbetet (HD 2002:36), vilket innebär att även denna arbetstagare tjänar in semester enligt 5—7 §. En arbetstagare som utför hemarbete endast under en del av arbetstiden omfattas likaså av tillämpningsområdet för semesterlagens bestämmelser om intjänning av semester.

Enligt arbetstidsdirektivet skall alla grupper av arbetstagare, således också sådana arbetstagare som utför hemarbete och som inte omfattas av arbetstidslagens tillämpningsområde, dock garanteras rätt till fyra veckors semester. Därför föreslås det att en sådan arbetstagare som utför hemarbete och som enligt 2 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen faller utanför arbetstidslagens tillämpningsområde, i enlighet med 8 § i denna lag skall ha rätt till sådan ledighet som motsvarar semester.

Enligt gällande lag tillämpas semesterlagen inte på arbetsgivarens familjemedlemmar i en sådan rörelse eller inrättning eller ett sådant företag som inte har andra fast anställda arbetstagare. Det föreslås att den gällande bestämmelsen, enligt vilken semesterlagen i sin helhet skall tillämpas även på familjemedlemmar i det fall då det utöver familjemedlemmarna även finns andra arbetstagare i

arbetsgivarens tjänst, skall kvarstå i 2 mom. I de företag där arbetsgivaren inte utöver familjemedlemmarna har andra anställda, har arbetsgivarens familjemedlemmar däremot enligt det föreslagna 2 mom., på motsvarande sätt som de som utför hemarbete, rätt till sådan ledighet som avses i 8 §.

Begreppet familjemedlem skall ha samma innebörd som det begrepp som används i 2 § 1 mom. 6 punkten i arbetstidslagen. När det gäller skyldigheten att iaktta arbetstidslagen och övervakningen av att lagen följs är både släktskap och social samhörighet, enligt motiveringen till denna punkt, av betydelse när begreppet familjemedlem definieras.

Arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för 2 mom. har således, om de så önskar, rätt till fyra veckors ledighet när anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret har fortgått minst ett år. För ledigheten betalas semesterersättning på det sätt som bestäms i 16 § i denna lag. När ledigheten ges iaktas bestämmelserna om hur semester ges i lagens 5 kap.

Enligt 1 § 2 mom. i den gällande semesterlagen tillämpas lagen inte på arbetstagare som uppbär lön enbart i form av vinstandel. Enligt 1 § i lagförslaget skall lagen tillämpas på var och en som utför arbete i ett arbetsavtalsförhållande. Ofta står de som utför arbete enbart mot vinstpremie emellertid inte i arbetsavtalsförhållande till den som låter utföra arbetet, och lagen tillämpas därför inte på dem. När kännetecknen för ett arbetsavtalsförhållande är uppfyllda skall dock även den som utför arbete mot vinstpremie omfattas av lagen.

**3 §. Bestämmelsernas tvingande natur.** Rätten till lagstadgad semester utgör en del av det arbetstidsskydd som föreskrivs i grundlagen. Utgångspunkten är därför att semesterlagens bestämmelser är tvingande. Det är tillåtet att genom arbetsavtal eller kollektivavtal avvika från lagens bestämmelser till arbetstagarens nackdel endast i fråga om de bestämmelser där detta uttryckligen bestäms.

Rätten att genom arbetsavtal avvika från lagens bestämmelser skall framgå av ordalydelsen i bestämmelsen i fråga. Bestämmelserna om rätten att genom arbets- och tjänstekollektivavtal avvika från sådana lagbe-

stämmelser som annars är tvingande finns samlade i 30 §. Lagens struktur och utformning motsvarar således det regleringssätt som iakttagits i arbetsavtalslagen och arbetstidslagen.

Bestämmelsernas tvingande natur innebär att ett avtal eller ett enskilt avtalsvillkor som inskränker de rättigheter eller förmåner som enligt denna lag tillkommer en arbetstagare är ogiltigt. Om man i syfte att kringgå lagen, för att sänka semesterkostnaderna, precis innan semestern börjar avtalar om tillfälliga ändringar i fråga om avlöningsformen, är det fråga om ett arrangemang som enligt lagen är förbjudet (AR 1210-87). Paragrafen om bestämmelsernas tvingande natur innehåller således ett allmänt förbud mot kringgående av lagen.

**4 §. Definitioner.** Genom definitionsbestämmelsen strävar man efter att göra lagens struktur klarare och därigenom göra det lättare att förstå och tillämpa bestämmelserna.

I paragrafen definieras tre grundläggande begrepp i lagen, dvs. kvalifikationsår, semesterperiod och vardag. Definitionen av begreppet kvalifikationsår underlättar i tekniskt avseende utformningen av såväl bestämmelserna om intjäning av semester, semesterlön och semesterersättning som bestämmelserna om hur semester ges.

Enligt 1 punkten avses med kvalifikationsår, liksom i gällande lag, tiden från och med den 1 april till och med den 31 mars. Eftersom ett kvalifikationsår enligt vedertagen praxis omfattar tiden mellan den 1 april och den 31 mars, och då systemen för uppföljning av semestrarna är uppbyggda på basis av detta kvalifikationsår, finns det inte skäl att ändra dessa tidpunkter.

Liksom i gällande lag avses med semesterperiod tiden från och med den 2 maj till och med den 30 september. Semesterperioden utgör den period under vilken den sommarsemester som avses i 20 § 2 mom. skall ges, om inte något annat följer av 20 § 3 mom. eller något annat avtalas med stöd av 21 §. Definitionen av semesterperioden begränsar således arbetsgivarens rätt att bestämma tidpunkten för sommarsemestern.

Enligt gällande lag kan man genom kollektivavtal ingå avvikande avtal om semesterperioden. I praktiken har man dock endast inom



få kollektivavtalsbranscher avtalat om en semesterperiod som avviker från lagen. Det undantag som med tanke på omfattningen av bestämmelsernas tillämpning är mest betydelsefullt utgörs av statens arbets- och tjänstekollektivavtal, där det avtalats att semesterperioden börjar i början av juni. Med hänsyn till gällande kollektivavtalspraxis, produktions- och serviceverksamhetens behov samt de i lag angivna möjligheterna att genom kollektivavtal avtala om att semestern även ges utanför semesterperioden, har det inte ansetts ändamålsenligt att ändra den vedertagna semesterperioden. Det är fortfarande möjligt att beakta branschspecifika behov, eftersom man enligt 30 § genom arbets- och tjänstekollektivavtal får ingå avtal om semesterperioden.

I likhet med vad som bestäms i gällande lag skall semestrarna ges under vardagar. Enligt lagen avses med vardagar andra veckodagar än söndagar och kyrkliga högtidsdagar. De lördagar som infaller under semestern räknas således fortfarande som semesterdagar. Däremot betraktas inte självständighetsdagen, julaftonen, midsommaraftonen, påskaftonen eller första maj som vardagar när semester ges och de räknas därför inte heller som semesterdagar.

## 2 kap. Semesterns längd

Längden på arbetstagarens semester fastställs på basis av bestämmelserna i 5—7 §. I 5 § finns de grundläggande bestämmelserna om intjäning av semester och semesterns längd. I 6 § ingår bestämmelser om två regler för intjäning av semester, dvs. 14-dagarsregeln och 35-timmarsregeln, vilka båda grundar sig på begreppet full kvalifikationsmånad. I 7 § föreskrivs om tid som är likställd med arbetad tid. I 8 § bestäms dessutom att de arbetstagare som inte omfattas av intjäningsreglerna i 6 § är berättigade till ledighet för de månader under vilka de har varit anställda hos en och samma arbetsgivare.

**5 §. Intjäning av semester.** I likhet med vad som bestäms i gällande lag intjänas semester på basis av antalet fulla kvalifikationsmånader. Arbetstagaren är i enlighet med anställningsförhållandets längd berättigad till semester antingen under två eller två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad.

Arbetstagaren har således enligt lag rätt till semester under högst 24 eller 30 vardagar per år. Semestern intjänas under det kvalifikationsår som definieras i 4 § och får tas ut vid den tidpunkt som föreskrivs i 5 kap. både under och utanför semesterperioden.

Enligt 1 mom. är arbetstagaren berättigad till semester under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. Rätten till semester under två och en halv dag gäller de arbetstagare som före kvalifikationsårets utgång utan avbrott har varit anställda hos samma arbetsgivare i minst ett år. Om anställningsförhållandet däremot före utgången av kvalifikationsåret har fortgått utan avbrott mindre än ett år, är arbetstagaren berättigad till semester under två vardagar för varje full kvalifikationsmånad. Om arbetstagarens anställningsförhållande har börjat senare än den första vardagen i april, har arbetstagaren vid utgången av kvalifikationsåret i fråga, dvs. i slutet av mars följande år, intjänat högst 24 semesterdagar.

Eftersom man i anställningsförhållanden som på det sätt som avses ovan fortgått minst ett år intjänar semester under två och en halv vardag per månad, finns det liksom i gällande lag också behov av en avrundningsbestämmelse i momentet. Om antalet semesterdagar vid beräkandet av semesterns längd inte blir ett helt tal, avrundas en del av en dag till en hel semesterdag.

Den intjänade semesterns längd bestäms, på det sätt som avses ovan, på basis av en anställning som utan avbrott fortgått hos samma arbetsgivare. Om arbetstagaren har stått i tjänst hos samma arbetsgivare på basis av flera arbetsavtal som efter varandra har ingåtts för viss tid, antingen utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandena på det sätt som föreskrivs i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ha fortgått utan avbrott när det gäller intjäning av semester. Samma princip iakttas också i tjänsteförhållanden, fastän det inte finns någon motsvarande bestämmelse i statstjänstemannalagen eller i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

I de situationer som avses i 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen och i 25 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare där en rörelse överläts, övergår de rättigheter och skyldig-

heter som arbetsgivaren har på grundval av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen direkt med stöd av lag på rörelsens nya ägare eller innehavare. En arbetstagares anställningsförhållande och en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande anses således ha fortgått utan avbrott när han eller hon vid överlåtelse av rörelsen övergår i den nya ägarens eller innehavarens tjänst.

I 2 mom. föreskrivs om de situationer där anställningsförhållandena avbryts på grund av att arbetsgivaren byts, men där det anses att arbetstagaren trots arbetsgivarbytet har intjänat semester utan avbrott. Enligt momentet avbryts intjänandet av semester inte om arbetstagaren direkt har övergått till en sådan arbetsgivares tjänst där bestämmanderätten på basis av ägande, avtal eller något annat arrangemang innehas av arbetstagarens tidigare arbetsgivare, den eller dem som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § i lagen om återvinning till konkursbo, eller dem som avses ovan gemensamt. Bestämmelsen överensstämmer med gällande lag.

I 3 mom. föreskrivs om hur tiden i militärtjänst påverkar intjänandet av semester. Tjänstgöring som grundar sig på värnpliktslagen, lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller civiltjänstlagen (1723/1991) avbryter inte ett anställningsförhållande som trätt i kraft innan den tjänstgöring som avses i dessa lagar inleddes, om den värnpliktige, den som utför frivillig militärtjänst eller civiltjänstgöraren efter tjänstgöringen återvänder till arbetet inom den tid som föreskrivs i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/1961) och i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor. Under den tid militärtjänsten eller den vapenfria tjänsten fortgår är arbetstagarens anställningsförhållande dock vilande, och arbetstagaren intjänar inte sådana förmåner som enligt lag hör samman med anställningsförhållandet och anställningsförhållandets längd. Därför behövs specialbestämmelsen i 3 mom.

Till tiden för anställningsförhållandets fortbestånd räknas enligt momentet inte den tid under vilken avbrott i arbetet har förekommit på grund av att arbetstagaren fullgjort sådan aktiv tjänst som avses i värn-

pliktslagen, sådan frivillig militärtjänst som avses i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor eller sådan civiltjänstgöring som avses i civiltjänstlagen. Bestämmelsen överensstämmer med gällande lag.

**6 §. Full kvalifikationsmånad.** I denna paragraf finns bestämmelser om två regler för intjäning av semester, dvs. 14-dagarsregeln och 35-timmarsregeln. Liksom i gällande lag fastställs tillämpningsområdet för intjäningsreglerna med hjälp av begreppet full kvalifikationsmånad.

I 1 mom. bestäms om intjäning av semester på basis av 14-dagarsregeln. Enligt momentet anses som en full kvalifikationsmånad för arbetstagaren en sådan kalendermånad för vilken han eller hon kan räkna sig till godo minst 14 arbetade dagar eller dagar som enligt 7 § 1 eller 2 mom. är likställda med arbetade dagar. Regeln gäller i fråga om de arbetstagare som enligt sitt arbetsavtal varje kalendermånad arbetar minst 14 dagar. Med tanke på bestämmelsens tillämpning är antalet avtalsenliga arbetsdagar av betydelse, däremot inte antalet arbetstimmar per dygn eller per vecka. Eftersom ett tjänsteförhållande inte grundar sig på ett avtal, väljs den intjäningsregel som skall tillämpas på en tjänsteman eller tjänsteinnehavare på grundval av det arrangemang genom vilket tjänstemannens eller tjänsteinnehavarens arbetstid fastställs.

En arbetstagare får räkna sig till godo en full kvalifikationsmånad om han eller hon under en kalendermånad har arbetat för samma arbetsgivare minst 14 dagar. Som sådana arbetsdagar som avses i paragrafen betraktas de dagar då arbetstagaren har varit i arbete antingen på sin egen arbetsplats eller på någon annan plats som arbetsgivaren anvisat med stöd av sin rätt att leda arbetet och under vilka arbetstagaren utfört antingen sina sedvanliga arbetsuppgifter eller andra uppgifter som anvisats av arbetsgivaren. När det gäller intjäning av semester anses t.ex. en resedag som enligt arbetstagarens arbetsskiftsförteckning fastställts som en arbetsdag således som en sådan arbetsdag som avses i paragrafen, fastän resetiden inte räknas som arbetstagarens arbetstid.

Om arbetstagaren i själva verket är i arbete mindre än 14 dagar under en kalendermånad,

skall man vid bedömningen av om arbetstagaren får räkna sig till godo en full kvalifikationsmånad utöver de egentliga arbetsdagarna också ta hänsyn till de i 7 § angivna dagar som är likställda med arbetade dagar. En full kvalifikationsmånad kan således bestå enbart av arbetsdagar, av både arbetsdagar och dagar som är likställda med arbetade dagar eller enbart av dagar som är likställda med arbetade dagar.

Den regel för intjäning av semester som ingår i 1 mom. är primär i förhållande till regeln i 2 mom. Dess tillämpningsområde omfattar både heltidsanställda arbetstagare och sådana deltidanställda vars avtalsenliga arbetstid under kvalifikationsårets alla månader överstiger gränsen på 14 arbetsdagar. Om arbetstagaren däremot enligt avtal under någon eller några månader är i arbete färre än 14 dagar, omfattas arbetstagaren av intjäningsregeln i 2 mom., förutsatt att hans eller hennes avtalsenliga arbetstid under vissa månader är minst 35 timmar per kalendermånad. Som en full kvalifikationsmånad anses då en kalendermånad under vilken arbetstagaren har varit i arbete minst 35 timmar eller, om arbetstimmarna inte i sig räcker till, sammanlagt 35 arbetstimmar och timmar som är likställda med arbetade timmar eller motsvarande mängd i 7 § angivna timmar som är likställda med arbetade timmar.

Huruvida 14-dagarsregeln eller 35-timmarsregeln skall tillämpas avgörs på basis av den arbetstid man avtalat om i arbetstagaravtalets arbetsavtal, dvs. på basis av arbetsdagarna och arbetstimmarna. Utöver anteckningarna i arbetsavtalet är också ett sådant arbetstidsarrangemang som etablerats såsom ett villkor i arbetsavtalet av betydelse vid valet av intjäningsregel. I enlighet med tolkningen av 3 och 9 § i den gällande semesterlagen avses med arbete enligt avtal i detta sammanhang det arbete som arbetstagaren enligt anställningsförhållandets villkor regelbundet utför varje kalendermånad och som inte grundar sig på tillfälliga omständigheter. Sådana förändringar i arbetstiden som grundar sig på tillfälliga omständigheter är således inte av betydelse vid valet av intjäningsregel.

I vissa fall har det inte i arbetsavtalet avtalats om det exakta antalet arbetsdagar eller

arbetstimmar per månad, utan arbetstiden varierar i enlighet med det arbete som står till buds. När arbetstagaren i sitt avtal har förbundit sig att arbeta när arbete erbjuds, fastställs rätten till semester och semesterlönen enligt de villkor som i praktiken har etablerats inom anställningsförhållandet (AR 1286-92). I dessa fall utförs valet av intjäningsregel på basis av en efterhandsbedömning.

Utgångspunkten är att intjäningsreglerna i 1 och 2 mom. utesluter varandra. På ett och samma anställningsförhållande tillämpas antingen 14-dagarsregeln eller 35-dagarsregeln, beroende på hurdana arbetstider det avtalats om i arbetsavtalet. De nämnda reglerna tillämpas alltså inte parallellt eller turvis under olika månader. Om en arbetstagare som omfattas av 14-dagarsregeln under någon månad inte kan räkna sig till godo 14 arbetsdagar eller därmed likställda dagar, intjänar arbetstagaren inte semester för denna månad fastän kravet på 35 arbetstimmar uppfylls.

I de fall där man under kvalifikationsårets fortgång ingår ett avtal — antingen tills vidare eller för viss tid — om nya villkor för arbetstiden, kan man bli tvungen att byta intjäningsregel mitt under kvalifikationsåret. Om anställningsförhållandets villkor mitt under kvalifikationsåret ändras på något annat sätt än temporärt, kan det således innebära att man blir tvungen att tillämpa två intjäningsystem efter varandra under kvalifikationsåret.

**7 §. Tid som är likställd med arbetad tid.** Förutom på basis av arbetsdagar och -timmar kan en full kvalifikationsmånad även uppkomma på basis av sådana dagar och timmar som är likställda med arbetade dagar och timmar, vilka det föreskrivs om i denna paragraf.

I 3 § 4 och 5 mom. i den gällande semesterlagen föreskrivs om dagar som är likställda med arbetade dagar för dem som omfattas av 14-dagarsregeln och i 3 § 4 och 6 mom. föreskrivs om dagar som är likställda med arbetade dagar för dem som omfattas av 35-dagarsregeln. Förteckningen över dagar som är likställda med arbetade dagar tillämpas i sin helhet endast på dem som omfattas av 14-dagarsregeln. För dem som omfattas av 35-timmarsregeln utgör däremot endast arbetstagarens egen semester och sådan ledighet

som enligt 3 § 4 mom. getts för utjämnande av arbetstiden samt särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet sådan tid som är likställd med arbetad tid. En arbetstagare som omfattas av 35-timmarsregeln intjänar således inte semester för de månader under vilka 35-timmarsgränsen inte uppnås bl.a. till följd av sjukdom, rehabilitering, karantän som fastställts av en myndighet, studieledighet eller permittering.

EG:s direktiv om deltidarbete innehåller ett förbud mot att arbetstagare behandlas ojämnt på grund av att de är deltidsanställda. Det diskrimineringsförbud som ingår i direktivet framgår också av bestämmelsen i 2 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen, där det bestäms att arbetsgivaren skall behandla arbetstagarna jämnt, oberoende av om deras anställningsförhållanden gäller tills vidare eller för viss tid eller om de är deltids- eller heltidsanställda. Arbetstagarna får dock av nämnda orsaker behandlas olika när det finns sakliga skäl för det. Både enligt direktivet om deltidarbete och enligt bestämmelsen i arbetsavtalslagen kan anställningsförmånerna för deltidsanställda — när det är möjligt och ändamålsenligt — fastställas så att de ställs i relation till arbetstagarens arbetstid med iakttagande av *pro rata temporis*-principen.

Det föreslås att den gräns som uppställts mellan intjäningsreglerna i gällande lag skall mildras genom att förteckningen i 1 och 2 mom. över dagar som är likställda med arbetsdagar i sin helhet också skall tillämpas på dem som omfattas av 35-timmarsregeln. För att den tid som är likställd med arbetad tid för en arbetstagare som omfattas av 35-timmarsregeln skall stå i riktig relation till hans eller hennes arbetstid, finns det behov av att i 3 mom. fastställa beräkningsregler gällande långvarig frånvaro. Med hjälp av dessa beräkningsregler omvandlas de i 2 mom. avsedda arbetsdagar som är likställda med arbetade dagar dels till kalendertid som är likställd med arbetad tid, dels till sådana arbetstimmar som krävs enligt 35-timmarsregeln.

Likställd med arbetad tid anses enligt 1 mom. för det första sådan frånvarotid för vilken arbetsgivaren enligt lag är skyldig att betala lön till arbetstagaren. Bestämmelsen om-

fattar bl.a. den semester som arbetstagaren tjänat in. Denna bestämmelse tillämpas också i situationer där arbetstagaren med stöd av 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen är skyldig att betala lön till arbetstagaren fastän denna, av en orsak som är oberoende av arbetsgivaren och arbetstagaren, är förhindrad att utföra sitt arbete. Arbetstagaren intjänar också semester för uppsägningstiden, fastän arbetsgivaren inte under denna tid skulle dra nytta av arbetstagarens arbetsinsats.

Eftersom lönebetalningsskyldigheten utgör en förutsättning för att denna bestämmelse skall kunna tillämpas, tillämpas den inte på sådan frånvaro från arbetet för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning till arbetstagaren. Tiden efter att anställningsförhållandet upphört faller således utanför bestämmelsens tillämpningsområde, fastän arbetsgivaren skulle vara skyldig att enligt 6 kap. 4 § i arbetsavtalslagen till arbetstagaren betala en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden när denna inte har iakttagits. Om en arbetstagare som utan avbrott har varit permitterad i minst 200 kalenderdagar säger upp arbetsavtalet, är han eller hon lika berättigad till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden, men arbetstagaren har till denna del inte rätt till semester eller semesterlön utan till sådan semesterersättning som avses i 17 § i denna lag.

Eftersom bestämmelsen i den första meningen i 1 mom. endast gäller sådan lönebetalningsskyldighet som grundar sig på lag, tillämpas bestämmelsen inte på sådan frånvaro för vilken arbetsgivaren med stöd av ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande eller med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal är skyldig att betala lön till arbetstagaren, om inte något annat följer av 2 mom.

Enligt momentet förlorar arbetstagaren inte heller sin rätt till semester på grund av sådan ledighet för utjämnande av arbetstiden, genom vilken hans eller hennes genomsnittliga veckoarbetstid utjämnas så att den motsvarar den i lag angivna maximiarbetstiden. Om det för utjämnande av arbetstiden inte har getts en över sex vardagar lång sammanhängande ledighet, räknas endast de lediga dagar som under en och samma månad överstiger fyra dagar som sådana dagar som är likställda

med arbetade dagar.

Bestämmelsen behövs i de situationer där arbetstagarens arbetstid har ordnats så att den utgör ett genomsnitt på det sätt som föreskrivs i arbetstidslagen, genom att arbetstiden i enlighet med det utjämningsystem som avses i 34 § i arbetstidslagen utjämnas så att den motsvarar det genomsnitt som anges i lag. Om arbetstagaren således enligt arbetstidssystemet arbetar i långa arbetspass och hans eller hennes arbetstid därefter utjämnas genom ledigheter, betraktas de lediga dagarna som likställda med arbetade dagar inom de gränser som anges i detta moment.

I 2 mom. finns en förteckning över sådan frånvaro under vilken (de ofullbordade) arbetsdagarna är likställda med arbetade dagar för de arbetstagare som omfattas av 14-dagarsregeln. I sak motsvarar förteckningen i stor utsträckning bestämmelserna om dagar som är likställda med arbetade dagar i 3 § 5 mom. i den gällande semesterlagen, fastän förteckningen till sin språkdräkt och disposition avviker från de gällande bestämmelserna.

Likställda med arbetade dagar anses enligt 1 punkten de arbetsdagar under vilka arbetstagaren under anställningsförhållandets fortgång är förhindrad att utföra arbete på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Det föreslås att den förteckning över familjeledigheter som ingår i den gällande lagen skall utökas med tillfällig vårdledighet för vård av ett sjukt barn samt med sådan tillfällig frånvaro från arbetet som är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat familjen. Sådan frånvaro från arbetet som beror på nämnda familjeledigheter betraktas som likställd med arbetad tid i fråga om hela den tidsperiod under vilken arbetstagaren utnyttjar sin lagstadgade rätt till ledighet.

Av de frånvarodagar som beror på en sjukdom eller ett olycksfall betraktas enligt 2 punkten sammanlagt högst 75 dagar per kvalifikationsår som likställda med arbetade dagar. Om en sådan frånvaro utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, betraktas

för denna sjukdoms eller detta olycksfalls del dock sammanlagt högst 75 dagar som likställda med arbetade dagar. Bestämmelsen överensstämmer med gällande lag.

Likställda med arbetade dagar anses enligt 3 punkten sådana frånvarodagar som beror på medicinsk rehabilitering som ges på ordination av en läkare på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall i arbetet, i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan. De frånvarodagar som beror på yrkesmässig rehabilitering anses däremot fortfarande inte likställda med arbetade dagar. För att frånvarodagarna skall kunna betraktas som likställda med arbetade dagar krävs det emellertid inte längre, i avvikelse från gällande lag, att rehabiliteringen ges på en rehabiliteringsanstalt som godkänts av en myndighet eller i en annan fysikalisk undersöknings- eller behandlingsenhet.

I likhet med vad som föreskrivs i gällande lag, anses på samma sätt som i fråga om sjukfrånvaro högst 75 rehabiliteringsdagar per kvalifikationsår likställda med arbetade dagar. Om rehabiliteringsperioden utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, anses för denna rehabiliteringsperiods del högst 75 dagar likställda med arbetade dagar.

Likställd med arbetad tid anses enligt den gällande semesterlagen frånvaro från arbetet på grund av en läkarundersökning som beror på sjukdom eller olycksfall eller som föreskrivits av arbetsgivaren eller som avses i lagen om företagshälsovård. När arbetstagaren på arbetsgivarens uppmaning genomgår en läkarundersökning står han eller hon till arbetsgivarens förfogande, vilket innebär att denna tid med avseende på intjänandet av semester utgör sådan tid som avses i 6 §. Därför finns det inte behov av att komplettera förteckningen över dagar som är likställda med arbetade dagar med frånvarodagar som beror på sådana läkarundersökningar som genomförts på uppmaning av arbetsgivaren eller med anledning av de förpliktelser som anges i lagen om företagshälsovård.

Likställda med arbetade dagar anses enligt 4 punkten de dagar under vilka arbetet förhindras av bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom (karantän). Bestämmelsen överensstämmer med gällande lag.

Likställda med arbetade dagar anses enligt 5 punkten sådana studieledighetsdagar som avses i lagen om studieledighet, dock högst 30 dagar per kvalifikationsår. För att studieledighetsdagarna skall betraktas som likställda med arbetade dagar förutsätts det dock att arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten återvänder till det arbete som arbetsgivaren anvisar honom eller henne. Bestämmelsen överensstämmer med gällande lag.

Enligt 6 punkten anses sådana frånvarodagar under vilka arbetstagaren med arbetsgivarens samtycke deltar i sådan utbildning som förutsätts för arbetet likställda med arbetade dagar. Om deltagandet i utbildningen hör till de förpliktelser som föreskrivs för arbetstagaren i arbetsavtalet, utgör utbildningsdagarna naturligtvis sådana arbetsdagar som avses i 6 §. Om det däremot är fråga om annan utbildning som sker på arbetstagarens initiativ, blir denna punkt tillämplig. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock avtala om att endast 30 dagar i sänder betraktas som likställda med arbetade dagar. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte ingår ett sådant avtal, räknas alla de arbetsdagar arbetstagaren varit frånvarande från arbetet under utbildningsperioden som likställda med arbetade dagar. Bestämmelsen överensstämmer med gällande lag.

Enligt gällande lag anses tid som använts för deltagande i sådan teoretisk utbildning som avses i lagen om yrkesutbildning och som förutsätts i ett gällande läroavtal likställd med arbetad tid. Läroavtalet är ett avtal som ingås för viss tid, på vilket arbetsavtalslagens bestämmelser tillämpas till den del det föreskrivs i lagen om yrkesutbildning. Läroavtalets villkor — inklusive villkoren om deltagande i teoretisk utbildning — utgör villkor i arbetstagarens arbetsavtal. När arbetstagaren deltar i den utbildning som förutsätts i läroavtalet uppfyller arbetstagaren de förpliktelser som följer av arbetsavtalet och intjänar följaktligen även till dessa delar semester enligt 6 §. Därför finns det inte behov av att inkludera sådana dagar under vilka arbetstagaren deltagit i teoretisk utbildning i förteckningen över dagar som är likställda med arbetade dagar.

Enligt 7 punkten minskas arbetstagarens semesterdagar inte av ett sådant avbrott i ar-

betet och lönebetalningen som grundar sin på bestämmelserna om permittering i 5 kap. i arbetsavtalslagen och som fortgår högst 30 dagar i sänder. Om en permittering som gäller tills vidare avbryts och arbetstagaren då återvänder till arbetet, avbryter tiden i arbete också den beräkningstid som avses i lagrummet, och en ny 30 dagars period börjar löpa när arbetet upphör (AR 1328-96).

Momentets 7 punkt, som tillämpas på enskilda heltidspermitteringar, kompletteras av 8 punkten, som tillämpas när permitteringen genomförs i form av en förkortning av arbetstagarens arbetsvecka eller på något annat motsvarande sätt, så att antalet arbetsdagar under månaden är lägre än vad som avtalats i arbetsavtalet. Arbetsrådet har vid tolkningen av den gällande lagen ansett att en motsvarande bestämmelse skall tillämpas på sådana permitteringsarrangemang som innefattar på förhand anmälda perioder under vilka arbetstagaren turvis är permitterad och i arbete, vilka betraktas som delar av ett och samma arbetstidsarrangemang. I detta fall anses frånvarodagarna likställda med arbetade dagar under högst sex månader i sänder. Om ett sådant arbetstidsarrangemang fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång, inleds en ny sex månaders period vid ingången av följande kvalifikationsår.

Enligt gällande lag anses också de dagar då arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av andra arbetstages semester likställda med arbetade dagar. I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete på grundval av arbetsavtalet. Om arbetsgivaren inte på grund av andra arbetstages semester har möjlighet att erbjuda en arbetstages arbete, får arbetstagaren permitteras på det sätt som föreskrivs i 5 kap. i arbetsavtalslagen. Om arbetstagaren däremot inte permitteras, är arbetsgivaren skyldig att betala lön trots att arbetet inte kan utföras, och arbetstagaren intjänar då även semester för denna tid. Därför finns det inte behov av att i den nya lagen ta in den bestämmelse som ingår i 3 § 5 mom. 1 punkten i den gällande semesterlagen.

Likställda med arbetade dagar anses enligt 9 punkten också sådana frånvarodagar som beror på att arbetstagaren deltagit i repetitionsövning eller extra tjänstgöring. En mot-

svarande punkt ingår i den gällande lagen, men det föreslås att punkten skall kompletteras så att även de frånvarodagar som beror på deltagande i sådan kompletterande tjänstgöring som avses i 37 § i civiltjänstlagen skall betraktas som likställda med arbetade dagar.

Likställda med arbetade dagar anses enligt 10 punkten även sådana dagar då arbetstagararen är förhindrad att utföra arbete på grund av skötseln av ett sådant offentligt förtroendeuppdrag eller sådant avgivande av vittnesmål som man enligt lag inte har rätt att vägra ta emot eller avge eller som man kan vägra ta emot eller avge endast av ett särskilt skäl som anges i lag. Enligt 38 § i kommunallagen (365/1995) har man rätt att vägra ta emot ett förtroendeuppdrag på grund av ålder (60 år), tidigare förtroendeuppdrag (de föregående 4 åren eller sammanlagt 8 år) eller någon annan giltig orsak. Den föreslagna bestämmelsen omfattar även dem som fungerar som funktionärer i samband med kommunala eller statliga val. Bestämmelsen överensstämmer med gällande lag.

Paragrafens 2 mom. tillämpas både på dem som omfattas av 14-dagarsregeln och på dem som omfattas av 35-timmarsregeln. I 2, 3 och 5—7 punkten definieras den tid som är likställd med arbetad tid i arbetsdagar och bestämmelsen är således alltid direkt tillämplig på dem som omfattas av 14-dagarsregeln. För att den tid som är likställd med arbetad tid för dem som omfattas av 35-timmarsregeln, när det gäller långvarig frånvaro, skall motsvara den frånvarotid som är likställd med arbetad tid för dem som omfattas av 14-dagarsregeln, föreskrivs det i 3 mom. om hur frånvarotidernas längd skall beräknas för dem som omfattas av 35-timmarsregeln.

Momentet innehåller bestämmelser om de maximikalendertider under vilka frånvaron kan fortgå, samt om beräkningsregeln för frånvarotiden.

Frånvaro på grund av sjukdom eller rehabilitering betraktas som likställd med arbetad tid under en period på högst 105 kalenderdagar och frånvaro på grund av studieledighet eller permittering under en period på 42 kalenderdagar. När det gäller t.ex. frånvaro på grund av sjukdom, utgör således 105 kalenderdagar tid som är likställd med arbetad tid,

och från denna ”kvot” minskas det antal kalenderdagar varje sjukdomsperiod omfattar. Frånvaron anses ha börjat den första frånvarodagen och upphört den dag man på förhand känner till att frånvarogrundern upphör att gälla (i praktiken den dag som antecknats i läkarintyget), eller i annat fall den frånvarodag som föregick återgången till arbetet. Kvoten på 105 dagar minskas således med detta antal kalenderdagar. När det är fråga om lång sjukfrånvaro innebär detta att sjukdomstiden räknas som likställd med arbetad tid oavsett hur många dagar arbetstagararen arbetar per vecka eller månad. Därigenom blir deltidsanställda arbetstagare behandlade på samma sätt som de som omfattas av 14-dagarsregeln.

För dem som omfattas av 14-dagarsregeln räknas den tid som är likställd med arbetad tid i arbetsdagar, medan tiden räknas i timmar för dem som omfattas av 35-timmarsregeln. I praktiken innebär denna skillnad att fastställandet av den tid som för deltidsanställda arbetstagare är likställd med arbetad tid sker i två steg i de fall där den tid som är likställd med arbetad tid enligt momentet har begränsats till ett visst antal arbets- eller kalenderdagar. Likställda med arbetade timmar anses då de timmar under vilka arbetstagararen enligt avtal skulle ha varit i arbete om inte en sådan grund för frånvaro som avses i lagen (sjukdom, rehabilitering, permittering) hade förelegat. När det fastställs vilken tid som är likställd med arbetad tid för en deltidsanställd arbetstagare är det således väsentligt till vilken tid frånvarotimmarna hänför sig. I detta fall sker uppföljningen på basis av de arbetstimmar som anges i arbetsskiftsförteckningen eller, om arbetsskiftsförteckningarna inte omfattar hela sjukdomsperioden, på basis av de arbetstimmar som anges i arbetstagararens arbetsavtal eller, när dessa växlar, på basis av det genomsnittliga antalet veckoarbetstimmar.

**8 §. Arbetstagararens rätt till ledighet.** I paragrafens 1 mom. föreskrivs om rätten till ledighet för de arbetstagare som varken omfattas av 14-dagarsregeln eller 35-timmarsregeln. Det är således fråga om ett särskilt system för ledighet vid sidan om det system för intjäning av semester som föreskrivs i 6 §. Bestämmelsen omfattar de ar-

betstagare som enligt avtal arbetar färre än 14 dagar eller 35 timmar varje kalendermånad, vilket innebär att de intjäningsgränser som föreskrivs i 6 § underskrids.

Syftet med den föreslagna bestämmelsen är att implementera bestämmelsen i artikel 7 i Europeiska unionens arbetstidsdirektiv, enligt vilken de arbetstagare som i enlighet med sitt arbetsavtal arbetar så få arbetsdagar eller -timmar att de därför inte intjänar semester skall vara berättigade till fyra veckors semester. Dessutom tillämpas bestämmelsen på sådana arbetstagare som utför hemarbete och som inte omfattas av arbetstidslagets tillämpningsområde, samt på anställningsförhållandena för arbetsgivarens familjemedlemmar i de fall då arbetsgivaren inte har övriga anställda utöver familjemedlemmarna.

Genom denna bestämmelse garanteras de arbetstagare som genom arbetsavtal förbundit sig att utföra arbete rätt att, när de så önskar, få en sammanhängande ledighet på det sätt som föreskrivs i bestämmelserna i 5 kap. om hur semester ges. Arbetstagaren intjänar under anställningsförhållandets fortgång två dagars ledighet för varje kalendermånad. När anställningsförhållandet har fortgått 12 månader har arbetstagaren således rätt till fyra veckors ledighet.

Rätten till ledighet grundar sig på anställningsförhållandets fortgång. Det förutsätts inte att arbetstagaren varje månad utför en viss mängd arbete. Således har arbetstagaren rätt till två dagars ledighet också för de månader under vilka han eller hon, under anställningsförhållandets fortgång, är frånvarande från arbetet hela månaden. Arbetstagaren är under ledigheten berättigad till sådan semesterersättning som fastställs enligt 16 §.

Eftersom de som endast arbetar ett fåtal timmar inte tidsmässigt är bundna till arbetet på samma sätt som andra och eftersom den semesterersättning som betalas för ledigheten också står i relation till arbetstagarens arbetsinkomst, får arbetstagaren själv bestämma om han eller hon vill utnyttja sin rätt till ledighet. Arbetsgivaren får också själv bestämma om han eller hon utnyttjar alla lediga dagar eller endast en del av dem.

Genom det system för ledighet som föreskrivs i paragrafen strävar man efter att garantera en sammanhängande ledighet också

för de arbetstagare som under samma kalenderperiod arbetar för flera olika arbetsgivare på basis av flera anställningsförhållanden som endast omfattar ett fåtal arbetstimmar. Därför är det ändamålsenligt att arbetstagaren avtalar om tidpunkten för ledigheten med sina arbetsgivare. Man kan avtala om tidpunkten för ledigheten i enlighet med 21 §.

Om det inte avtalas om tidpunkten för ledigheten, iakttas i tillämpliga delar bestämmelserna om hur semester ges. Eftersom arbetstagaren med stöd av 1 mom. får bestämma huruvida han eller hon utnyttjar sin rätt till ledighet, kan arbetsgivaren inte bestämma tidpunkten för ledigheten innan arbetstagaren har meddelat att han eller hon önskar ta ut ledighet.

Arbetsgivaren skall enligt 19 § senast vid semesterperiodens utgång betala semesterersättning till en arbetstagare som inte utnyttjar sin rätt till ledighet. För att arbetsgivaren skall kunna fullgöra denna skyldighet, skall arbetstagaren enligt 3 mom. senast före semesterperiodens ingång meddela om sin önskan att ta ut ledighet. Det är önskvärt att arbetstagaren meddelar om den ledighet han eller hon ämnar ta ut under semesterperioden i det sammanhang då arbetstagarna meddelar sina önskemål gällande tidpunkten för semestern.

De regler för intjäning av semester som avses i 6 § och den regel som ingår i 8 § tillämpas inte samtidigt eller så att de överlappar varandra. Det finns skäl att hålla systemen åtskilda bl.a. på grund av att det inte förutsätts att arbetsgivaren skall föra semesterbokföring över arbetsdagarna eller -timmarna för de arbetstagares del som omfattas av systemet för ledighet. En arbetstagare som enligt avtal varje månad arbetar mindre än vad som krävs för att de intjäningsgränser som avses i 6 § skall uppnås, omfattas för alla månaders del av systemet för ledighet, fastän han eller hon under någon eller några månader arbetar över 35 timmar eller 14 dagar. I detta fall inverkar mertidsarbetet på beloppet av den semesterersättning som betalas för ledigheten.

I de fall där arbetsgivaren och arbetstagaren mitt under kvalifikationsåret sinsemellan avtalar om en sådan ökning av antalet arbetstimmar att den intjäningsgräns som föreskrivs i 6 § uppnås, övergår arbetstagaren



från systemet med ledighet till att tjäna in semester. Detsamma gäller den situation där det mertidsarbete arbetstagaren utför i praktiken blir etablerat på samma sätt som om det föreskrevs i ett avtal. I detta fall bedöms de perioder som baserar sig på de olika avtalen var för sig, och då är det möjligt att olika intjäningsregler blir tillämpliga för olika månader under samma kvalifikationsår.

I 2 mom. föreskrivs om den rätt till ledighet som tillkommer en sådan arbetstagare som under samma kvalifikationsår har arbetat för en och samma arbetsgivare på basis av flera arbetsavtal som efter varandra har ingåtts för viss tid, antingen utan avbrott eller endast med korta avbrott.

Om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet enligt 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna fastställs. Denna bestämmelse påverkar inte arbetsavtalens giltighetstid, och när det gäller arbetsavtalens upphörande skall avtalen således bedömas som separata avtal för viss tid. I praktiken innebär detta bl.a. att arbetsgivaren, varje gång ett arbetsavtal för viss tid upphör, är skyldig att på den sista lönebetalningsdagen betala semesterersättning för de uttagna semestrarna på det sätt som bestäms i 2 kap. 14 § i arbetsavtalslagen.

Det föreslås att arbetstagarens rätt till ledighet skall regleras med tanke på de situationer där arbetstagaren under en lång tid, eventuellt t.o.m. under flera år, på basis av upprepade arbetsavtal för viss tid har arbetat för samma arbetsgivare utan att ha rätt att ta ut semester. I de situationer som avses i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen är arbetstagaren således berättigad till ledighet som bestäms på grundval av anställningsförhållandets längd, på samma grunder enligt vilka han eller hon skulle ha varit berättigad till semester med stöd av ett oavbrutet anställningsförhållande för viss tid. I dessa fall fastställs ledighetens längd i enlighet med 5, 6 och 7 § i denna lag. Huruvida regeln om två eller två och en halv dag i 5 § skall tillämpas beror således på längden av kedjan med arbetsavtal som efter varandra har ingåtts för viss tid, antingen utan avbrott eller endast med korta

avbrott.

Av samma orsaker som längden av ett kort avbrott inte har definierats i arbetsavtalslagen skall den inte heller definieras i den föreslagna semesterlagen. Den skall på samma sätt som i arbetsavtalslagen fastställas på basis av en helhetsbedömning, med beaktande av anställningsförmånens art, såsom den tid som föreskrivits eller bestämts för intjänandet av förmånen. Bedömningen av om anställningsförhållandet på det sätt som avses i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen har fortgått oavbrutet sker alltid i form av en efterhandsbedömning, eftersom bedömningen skall göras vid utgången av varje kvalifikationsår.

Arbetstagarens rätt till ledighet gäller de kalendermånader för vilka han eller hon inte tidigare har fått semester. På motsvarande sätt som i 1 mom. har arbetstagaren inte någon skyldighet att ta ut ledighet, utan ledigheten grundar sig på arbetstagarens önskan. Bestämmelserna om hur semester ges tillämpas även när denna ledighet ges.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala semesterersättning eller annan lön för ledigheten till den del semesterersättning har betalats i samband med att ett anställningsförhållande för viss tid har upphört. I 16 § bestäms om den semesterersättning som skall betalas för ledigheten.

Varken statstjänstemannalagen eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare innehåller någon liknande bestämmelse som ingår i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. För de tjänstemän och tjänsteinnehavare som innehar tjänsteförhållanden för viss tid bestäms rätten till ledighet i enlighet med vad som föreskrivs i paragrafen, på motsvarande sätt som för dem som står i arbetsavtalsförhållanden.

Paragrafens 3 mom. innehåller en hänvisningsbestämmelse av teknisk natur, där det hänvisas till bestämmelserna om hur semester ges i 20—26 §. Man kan således på det sätt som avses i 21 § avtala om att ledighet tas ut. På framflyttande av ledigheten i de fall där arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av barnsbörd, sjukdom eller olycksfall tillämpas vad som bestäms i 25 och 26 §. I momentet föreskrivs dessutom om arbetstagarens skyldighet att före semesterperiodens ingång meddela om sin önskan att ta ut ledighet.

### 3 kap. Semesterlön

Detta kapitel innehåller bestämmelser om semesterlönen och dess beräkning. I 9 § finns en allmän bestämmelse om semesterlön, i 10 § bestäms om semesterlön som baserar sig på vecko- eller månadslönen och i 11 § bestäms om semesterlön som baserar sig på den genomsnittliga dagslönen. Semesterlönen för en sådan tim- eller prestationsavlönad arbetstagare som omfattas av 35-timmarsregeln beräknas i enlighet med 12 §. I kapitlet föreskrivs dessutom om semesterlön som baserar sig på betjäningssavgifter, beräkning av semesterlön när arbetstiden och avlöningssättet ändras samt om betalning av semesterlön.

**9 §. Allmän bestämmelse om semesterlön.** Enligt artikel 7 i ILO:s konvention nr 132 som gäller avlönad semester skall var och en under sin semester få åtminstone sin ordinarie eller genomsnittliga lön. Även i den gällande semesterlagen är utgångspunkten att arbetstagaren under semestern skall betalas åtminstone sin ordinarie lön. En sådan arbetstagare med vecko- eller månadslön är under sin semester berättigad till sin normala lön. Genom det system där semesterlönen räknas ut med hjälp av en koefficient har man strävat efter att de som arbetar mot tim- eller ackordslön under semestern skall få åtminstone lika hög lön som när de är i arbete.

Det föreslås att den princip om arbetstagarens rätt att under semestern få åtminstone sin ordinarie eller genomsnittliga lön, som framgår både av ILO:s konvention och av den gällande lagen, skall ingå i en uttrycklig bestämmelse om principen. I 1 mom. finns en allmän bestämmelse där den allmänna nivån för semesterlönen fastställs. I praktiken beräknas semesterlönerna dock i enlighet med bestämmelserna i 10—12 §, beroende på vilken avlöningsform och intjäningsregel som iakttas.

Den allmänna bestämmelsen om semesterlön är av betydelse med tanke på lagens tolkning. Vid tolkningen av den gällande semesterlagen har arbetsrådet bl.a. i de situationer där arbetstagaren har tjänat in semester utan att han eller hon tjänat in lön för samma tid, ansett att lönen för semestertiden skall fastställas enligt den dagsinkomst arbetstagaren i regel fått. I de situationer där det inte funnits

bestämmelser om saken har arbetsrådet motiverat sina ställningstaganden med stöd av de allmänna grunderna för regleringen gällande semesterlönen. Den föreslagna allmänna bestämmelsen kommer också att vara av betydelse i liknande situationer.

Enligt 30 § får man genom kollektivavtal mellan riksomfattande kollektivavtalsparter ingå avtal som avviker från lagen. Genom kollektivavtal får man emellertid inte avtala om sådana arrangemang som inte uppfyller de krav som uppställts för semesterlönen i den allmänna bestämmelsen i 9 §.

Den grundläggande principen i samband med fastställandet av semesterlönen är att semesterlönen — oavsett beräkningssättet — fastställs enligt arbetstagarens arbetsinkomster. Som sådan arbetsinkomst som inverkar på semesterlönen betraktas inte vinstutdelning, kontanta vinstpremier, betalningar till en personalfond, royaltyer, en sådan förmån som uppkommer genom användning av en anställningsoption eller en sådan på ett anställningsförhållande baserad prestation som bestäms utifrån en förändring i värdet på en aktie i ett bolag. Reseersättningar eller andra kostnadsersättningar beaktas inte heller när semesterlönen fastställs.

Enligt 2 mom. är arbetstagaren även under semestern berättigad till de naturaförmåner som hör till lönen. Paragrafen uttrycker principen om att naturaförmånerna utgör delar av den ordinarie lönen och att de därför skall stå till arbetstagarens förfogande också under semestern. Sådana naturaförmåner som står till arbetstagarens förfogande under semestern är bl.a. bostads-, bil- och telefonförmåner. Till den del naturaförmånerna inte står till arbetstagarens förfogande under semestern — såsom måltider som erbjuds av arbetsgivaren — skall de ersättas med ett penningbelopp som ingår i semesterlönen. I likhet med vad som bestäms i gällande lag skall naturaförmånens värde beräknas enligt det penningvärde som fastställts för förskottsnehållningen, om inte parterna avtalat om en högre penningersättning.

**10 §. Semesterlön som baserar sig på vecko- eller månadslön.** Paragrafens 1 mom. föreslås, i enlighet med gällande lag, innehålla en bestämmelse enligt vilken en arbetstagare vars lön enligt avtal betalas per vecka

eller för en längre tid än detta även under semestern är berättigad att få denna lön. En vecko- eller månadsavlönad arbetstagares semesterlön baserar sig således på den arbets- eller kollektivavtalsenliga månadslön eller någon annan periodlön som betalas när semestern eller en del av semestern börjar. Bestämmelsen tillämpas både på de arbetstagare som omfattas av intjäningsregeln i 6 § 1 och på dem som omfattas av intjäningsregeln i 6 § 2 mom.

Semesterlönen för en månads- eller veckoavlönad arbetstagare baserar sig på den lön som betalas för den ordinarie arbetstiden. I semesterlönen beaktas inte ersättningar som betalas för overtidsarbete, inledande och avslutande arbete eller nödarbete. Den ersättning som betalats för beredskapstid inverkar inte heller på semesterlönen. I de fall där de ovan nämnda ersättningarna på det sätt som föreskrivs i 39 § i arbetstidslagen inkluderas i arbetstagarens månads- eller veckolön som en bestämd återkommande ersättning, beaktas även detta belopp som en del av månadslönen när semesterlönen fastställs.

Det föreslås att lagen skall innehålla en bestämmelse om den inverkan annan lön (tilläggslön) som betalas utöver månadslönen har när det gäller beräkandet av semesterlönen. Denna bestämmelse är ny, men den överensstämmer med den vedertagna tolkning av den gällande lagen som omfattats i rättslitteraturen och inom rättspraxis.

Betydelsen av denna oskrivna regel har under de senaste åren ökat i och med att avlöningsformerna har blivit alltmer mångskiftande. I allt flera fall betalas arbetstagaren utöver månadslönen även andra regelbundet återkommande poster. Inom vissa branscher utgör de tillägg som är beroende av omständigheterna en väsentlig del av arbetstagarens månatliga inkomster. Det är också möjligt att arbetstagarens lön samtidigt baserar sig på olika avlöningsformer, såsom periodlön och prestationslön (en ackordslönedel).

Om arbetstagaren samtidigt betalas vecko- eller månadslön och annan lön, såsom prestationslön, fastställs arbetstagarens semesterlön enligt gällande lag för vecko- eller månadslöns del på det sätt som avses i 7 § 1 mom. och i övrigt med stöd av 7 § 2 mom. De situationer där arbetstagaren har betalats lön en-

ligt två olika grunder har bedömts på detta sätt av arbetsrådet i utlåtandena AR 604-60, 607-61, 685-63, 820-67, 1077-79 och 1206-87.

Enligt den föreslagna bestämmelsen skall sådan lön som under kvalifikationsåret utöver månadslönen har betalats till arbetstagaren eller som har förfallit till betalning, och som inte fastställs på basis av tillfälliga omständigheter, beaktas i semesterlönen. Dess belopp beräknas på det sätt som bestäms i 11 § 1 och 2 mom.

Enligt den föreslagna bestämmelsen skall den tilläggslön som betalas utöver vecko- eller månadslönen beaktas när semesterlönen fastställs, om det har avtalats att den skall betalas för sådant arbete som arbetaren kontinuerligt utför eller om den enligt ett system som fastställts på förhand återkommer regelbundet (t.ex. ersättning för morgon- och kvällsarbete). Denna tilläggslön kan också utgöras av regelbundet återkommande provisioner och produktionspremier som betalas till en månadsavlönad arbetstagare. Vid beräkandet av semesterlönen beaktas också sådana avtalsbaserade resultatlöner som skall betalas enligt en överenskommen tidtabell. Om ett regelbundet återkommande lönetillägg, såsom provision, också under semestern intjänas till ett sedvanligt belopp, anses arbetstagaren för provisionslönsens del också ha fått sin semesterlön på detta sätt, och provisionen beaktas inte längre vid beräkandet av semesterlönen.

Vid beräkandet av semesterlönen beaktas inte de temporära tilläggslönebelopp som betalats till arbetstagaren. Till dessa hör sådana tilläggslöner som betalats för arbete som utförts utöver den ordinarie arbetstiden, när de grundar sig på tillfälliga omständigheter (AR 614-61 och 1390-04). Bestämmelsen överensstämmer med de tolkningar som framförts i fråga om den gällande lagen.

Den andel av semesterlönen som betalas på basis av sådana tilläggslöner som inverkar på semesterlönen beräknas med tillämpning av bestämmelserna i 11 § 1 och 2 mom. I praktiken innebär detta att de tilläggslöner som betalats under kvalifikationsåret divideras med antalet arbetsdagar, varefter kvoten multipliceras med den koefficient som framgår av tabellen i 11 § 1 mom.

Enligt 15 § skall semesterlönen betalas innan semestern börjar, om semestern omfattar minst sju vardagar. Därför finns det behov av att i 2 mom. föreskriva hur lönen för semesterdagarna och semestertiden räknas. Om arbetstagarens semester inte fortgår under hela lönebetalningsperioden, beräknas lönen för semestertiden så att den ställs i relation till de perioder under vilka arbetstagaren har semester och är i arbete, så att resultatet motsvarar den lön som annars skulle betalas till arbetstagaren för motsvarande tid. I detta moment föreskrivs således om den princip som gäller beräkning av lönen för en del av semestern eller för en semester som är kortare än lönebetalningsperioden. Bestämmelsen motsvarar den modell för beräkning av lön som i fråga om deltidarbete iaktas inom flera kollektivavtalsbranscher. Vid beräkandet av dagslönen används i detta fall det antal arbetsdagar perioden (veckan, månaden) omfattar som divisor. Lönen för den del av semestern som infaller under perioden beräknas genom att dagslönen multipliceras med det antal arbetsdagar denna del av semestern omfattar.

Enligt den gällande semesterlagen beräknas lönen för en semesterdag genom att veckolönen divideras med sex och månadslönen med 25. Lönen för semestertiden beräknas genom att lönen för en semesterdag multipliceras med det antal semesterdagar denna del av semestern omfattar. Lönen för semestertiden kan även enligt det föreslagna 2 mom. räknas på detta sätt. Då den lön för semestertiden som beräknats på detta sätt emellertid inte exakt motsvarar den lön som annars skulle betalas till arbetstagaren, skall den semesterlön som beräknats med hjälp av nämnda beräkningsregel utjämnas i samband med följande lönebetalning, eftersom resultatet skall motsvara den lön som annars skulle betalas till arbetstagaren för motsvarande tid.

Enligt 1 mom. fastställs semesterlönen för en månadsavlönad arbetstagare enligt månadslönen vid den tidpunkt då semestern börjar. Således får arbetstagaren under sin semester samma lön han eller hon skulle få i arbete. Om arbetstagarens lön vid den tidpunkt då semestern börjar emellertid avviker från hans eller hennes normala lön på grund av att arbetsgivaren ensidigt genomfört temporära ändringar i arbetstiden, fastställs se-

mesterlönen enligt arbetstagarens ordinarie lön. En månadsavlönad arbetstagare som tillfälligt är permitterad eller vars arbetstid är förkortad är således berättigad att få sin normala lön under semestern (AR 1076-80). När semesterlönen fastställs beaktas å andra sidan inte heller en tillfälligt utbetald lön som är väsentligt högre än den normala lönen.

Om däremot en ändring av arbetstiden och en därmed sammanhängande ändring av lönen grundar sig på ett avtal mellan parterna eller på vedertagen praxis, baserar sig semesterlönen enligt gällande lag alltid på lönen vid den tidpunkt då semestern börjar. Om arbetstiden ändras mitt under kvalifikationsåret eller därefter innan semestern börjar, kan detta medföra att arbetstagarens semesterlön inte motsvarar arbetstagarens genomsnittliga inkomstnivå. Om arbetstagaren under hela kvalifikationsåret har varit heltidsanställd och först under semesterperioden övergår till en deltidanställning, fastställs hans eller hennes semesterlön i enlighet med 1 mom. på basis av lönen för deltidarbete. För en arbetstagare som under hela kvalifikationsåret har utfört deltidarbete och som under semesterperioden övergår till heltidsarbete baserar sig semesterlönen på motsvarande sätt på den lön som betalas för heltidsarbetet.

Det föreslås att 3 mom. skall innehålla en bestämmelse om arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att avtala om att en månadsavlönad arbetstagares semesterlön skall beräknas så att den motsvarar den genomsnittliga inkomsten för kvalifikationsåret. Ett avtal om att den genomsnittliga inkomstnivån används som beräkningsgrund skall ingå i samband med att arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om en ändring av arbetstiden och en därpå baserad ändring av lönen.

Det beräkningssätt som baserar sig på den genomsnittliga inkomsten avviker till sina grundläggande principer från det sätt på vilket semesterlönen fastställs enligt 1 mom. Medan kvalifikationsårets inkomster enligt 1 mom. inte inverkar på semesterlönens belopp, beaktas enligt 3 mom. inkomsterna under hela kvalifikationsåret. Den genomsnittliga lönen beräknas genom att kvalifikationsårets inkomster divideras med det antal anställningsmånader kvalifikationsåret omfattar. Grunden för semesterlönen fastställs på

det sätt som föreskrivs i 1 mom.

**11 §. Semesterlön som baserar sig på den genomsnittliga dagslönen.** I denna paragraf föreskrivs om beräkning av semesterlön för en tim- eller prestationsavlönad arbetstagarare som omfattas av 14-dagarsregeln. Bestämmelsens tillämpningsområde omfattar de arbetstagarare som arbetar enbart mot timlön, dem som får en kombination av timlön och prestationslön samt dem som arbetar enbart mot prestationslön, såsom arbetstagarare med provisionslön.

Den modell för beräkning av semesterlön som grundar sig på den genomsnittliga dagslönen motsvarar det beräkningssätt som föreskrivs i 7 § 2 och 3 mom. i den gällande semesterlagen. Enligt 1 mom. förutsätter beräkningen av semesterlönen således att den genomsnittliga dagslönen som beräknas på basis av arbetstagararens inkomster under kvalifikationsåret fastställs. Denna dagslön multipliceras sedan med den koefficient som enligt tabellen i paragrafen fastställs i enlighet med semesterns längd. I likhet med vad som föreskrivs i gällande lag bestäms det också att koefficienten höjs med 0,9 per semesterdag om arbetstagararen enligt avtal har rätt till över 30 dagars semester. De koefficienter som anges i 1 mom. motsvarar koefficienterna i den gällande semesterlagen. I den allmänna motiveringen har det redogjorts för vilka faktorer koefficienterna baserar sig på.

I 2 mom. finns bestämmelser om sättet för beräkning av den genomsnittliga dagslönen. I likhet med vad som bestäms i gällande lag beräknas den genomsnittliga dagslönen så att den lön som under kvalifikationsåret har betalats eller förfallit till betalning till arbetstagararen för den tid han eller hon varit i arbete, fränsett den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete, divideras med antalet arbetsdagar som arbetstagararen arbetat under kvalifikationsåret, ökat med en åttondel av antalet övertidstimmar som arbetstagararen arbetat utöver den i lag angivna ordinarie arbetstiden per dygn eller, om det inte i lag fastställts någon maximal ordinarie arbetstid per dygn, med en åttondel av antalet arbetstimmar som arbetstagararen arbetat utöver den avtalade ordinarie arbetstiden.

Den genomsnittliga dagslönen beräknas på

basis av lönen som betalats för den tid arbetstagararen varit i arbete. Övertidsarbete eller nödarbete som arbetstagararen utfört inverkar inte på semesterlönen. Detta beror på att endast den grundlön som betalats för övertids- och nödarbetet registreras i lönegrunden och å andra sidan på att en åttondel av övertids- och nödarbetstimmar ökar divisorn. Övertidsarbetet har emellertid inom ramen för de gällande koefficienterna en kalkylerad och genomsnittlig inverkan på semesterlönen. Eftersom den beräkning av semesterlönen som baserar sig på den genomsnittliga dagslönen grundar sig på lönen för den tid arbetstagararen varit i arbete, innefattar lönegrunden inte löner som betalats för frånvarotid, såsom semesterlön, lön för sjukdomstid, lön som betalats för familjeledigheter eller ersättning för beredskapstid.

Det system som baserar sig på den genomsnittliga dagslönen grundar sig på en fem dagars arbetsvecka. Det beräkningssätt som baserar sig på den genomsnittliga dagslönen resulterar inte i en proportionerlig semesterlön i de fall där arbetsveckan är komprimerad, dvs. där arbetstagararen t.ex. regelbundet arbetar fyra längre arbetsdagar per vecka. Då blir arbetstagararens genomsnittliga dagslön högre än om timmarna skulle fördelas på fem arbetsdagar per vecka. Om däremot en 40-timmars arbetsvecka fördelas på sex dagar, blir arbetstagararens genomsnittliga dagslön lägre och därför blir också hans eller hennes semesterlön lägre än om samma antal timmar skulle fördelas på fem arbetsdagar.

För att de arbetstagarare som på detta sätt arbetar färre eller flera dagar per arbetsvecka skall stå i en jämlik ställning i förhållande till dem som arbetar fem dagar per vecka, föreslås 3 mom. innehålla en bestämmelse om att den genomsnittliga dagslönen som beräknats enligt 2 mom. skall multipliceras med antalet arbetsdagar per vecka och divideras med fem, om arbetstagararen enligt avtal arbetar färre eller fler än fem dagar per vecka. Eftersom denna bestämmelse tillämpas på dem som omfattas av 14-dagarsregeln, blir det fråga om sådana arbetstidsarrangemang där det har avtalats att arbetstagararen arbetar antingen fyra eller sex dagar per vecka.

**12 §. Procentbaserad semesterlön.** I denna paragraf föreskrivs om beräkningen av se-

mesterlön för en tim- eller prestationsavlönad arbetstagare som omfattas av 35-timmarsregeln. I likhet med vad som föreskrivs i gällande lag beräknas semesterlönen som en procentuell andel av arbetstagarens inkomster under kvalifikationsåret. Enligt 1 mom. utgör arbetstagarens semesterlön 9 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för den tid arbetstagaren varit i arbete. Det föreslås alltså att de procenttal som iakttas vid beräkningen av semesterlönen skall höjas med 0,5 procentenheter. I den lönesumma som utgör grund för beräkningen inkluderas inte den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Den grundlön som betalas för övertids- och nödarbete ingår däremot i den lönesumma som hänför sig till lönegrunden och inverkar därigenom på semesterlönens belopp.

Enligt 7 § 6 mom. i den gällande semesterlagen beräknas semesterlönen för en arbetstagare som omfattas av 35-timmarsregeln på basis av lönen för den tid arbetstagaren varit i arbete. Lönesumman korrigeras t.ex. inte med lön för sjukdomstid (AR 1389-03). Om arbetstagaren t.ex. på grund av familjeledighet inte har varit i arbete under kvalifikationsåret och arbetstagaren därför inte betalats någon lön för tid i arbete, har hans eller hennes semesterlön betalats med tillämpning av bestämmelserna i 7 § 1 och 2 mom. Då har den fasta lönen andel fastställts enligt 7 § 1 mom. och den övriga lönen andel, t.ex. provisionernas andel, har beräknats på basis av den genomsnittliga provision arbetstagaren intjänat för varje arbetsdag (AR 1299-93).

Den lön som under kvalifikationsåret betalats för den tid arbetstagaren varit i arbete skall också enligt den föreslagna 12 § utgöra grund för den procentbaserade beräkningen. Enligt 7 § är emellertid en arbetstagare som omfattas av 35-timmarsregeln berättigad till semester också för sådan frånvaro som enligt paragrafen är likställd med arbetad tid. För att en arbetstagare som omfattas av denna bestämmelse enligt 9 § skall vara berättigad till sin ordinarie lön även under semestern,

skall det i fråga om sådan frånvaro som avses i 2 mom. och för vilken arbetstagaren inte har fått lön göras kalkylerade korrigeringar i den lönesumma som utgör grund för semesterlönen.

Grunden för beräkning av semesterlönen för en sådan arbetstagare som omfattas av bestämmelsen utgörs således av lönen som betalats för den tid arbetstagaren varit i arbete, av vissa löner för frånvarotid och av den kalkylerade lönen. Den lönegrund som beräkningen av semesterlönen grundar sig på skall således utökas med den uteblivna lönen för sådan frånvaro som avses i 2 mom., dock högst för den frånvarotid som enligt 7 § betraktas som likställd med arbetad tid.

Den lönesumma som utgör grund för semesterlönen skall kalkylmässigt utökas med lönen för sådan oavlönad frånvaro som grundar sig på moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet. Dessutom skall lönesumman utökas med den kalkylerade lönen för tillfällig vårdledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl, till den del arbetstagaren inte har betalats lön för frånvarotiden. När det gäller tillfällig vårdledighet beaktas den kalkylerade lönen för högst fyra arbetsdagar varje gång arbetstagaren vårdat ett sjukt barn.

Dessutom skall den lönesumma som utgör grund för semesterlönen kalkylmässigt utökas med lönen för sådan frånvaro som beror på sjukdom och medicinsk rehabilitering, dock högst med det sammanlagda antalet dagar och timmar som infaller under en period på 105 kalenderdagar, vilka skulle ha varit arbetsdagar eller -timmar för arbetstagaren och för vilka han eller hon inte har betalats lön. Om arbetstagaren inte har kunnat vara i arbete på grund av bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom, skall lönesumman kalkylmässigt utökas med den uteblivna lönen för hela karantäntiden. Som en kalkylerad post beaktas också lönen för de dagar eller timmar arbetstagaren varit permitterad under en period på högst 42 kalenderdagar.

Genom att semesterlönegrunden utökas med de kalkylerade löneposterna för frånvarotiderna strävar man efter att i fråga om semesterlönen neutralisera verkningarna av sådan frånvaro på basis av vilken semester in-

tjänas. Därför görs kalkylerade korrigeringar i fråga om de dagar och timmar som, om det inte förelegat någon grund för frånvaro, hade varit arbetsdagar eller -timmar för arbetstagar-  
aren. För de frånvarotider för vilka arbetstaga-  
ren är berättigad till lön antingen med stöd av lag eller med stöd av kollektivavtal, finns det inte behov av att fastställa någon kalkylerad lön. Dessa löner för frånvarotiderna läggs direkt till den lönesumma som betalats för tiden i arbete.

Man kan antingen genom kollektivavtal eller genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagar-  
aren avtala om beräkandet av den kalkylerade lönen. Om det inte avtalats om något annat, fastställs den kalkylerade lönen enligt timlönen vid den tidpunkt då frånvaron började och enligt den avtalade genomsnittliga veckoarbetstiden. Om man inte avtalat om en timavlönad arbetstagar-  
ares genomsnittliga veckoarbetstid, bestäms den kalkylerade lönen enligt den genomsnittliga veckoarbetstiden under de 12 veckor som föregår frånvaron.

På samma sätt som fastställandet av den tid som är likställd med arbetad tid för en deltidanställd arbetstagar-  
are som omfattas av 35-timmarsregeln förutsätter att antalet uteblivna arbetsdagar och -timmar utreds, behövs denna utredning även för att den kalkylerade lönen skall kunna fastställas. Grunden utgörs av arbetstagar-  
arens arbetstimmar enligt arbets-  
skiftsförteckningen eller, om arbetsskiftsförteckningarna inte omfattar hela frånvaroperioden, de arbetstimmar som anges i arbetstagar-  
arens arbetsavtal eller, när dessa växlar, det genomsnittliga antalet veckoarbetstimmar. När de kalkylerade löneposterna hänförs till frånvarotiderna är förfarandet detsamma som när arbetsgivaren betalar lön för arbetstagar-  
arens sjukdomstid för en period som avtalats i ett kollektivavtal. Det bör även vid tillämpningen av dessa bestämmelser utredas för vilka av de timmar som infaller under frånvarotiden lönen för sjukdomstid betalas.

Den kalkylerade lönen belopp fastställs enligt timlönen vid den tidpunkt då frånvaron börjar. Vid långvarig frånvaro skall man i den kalkylerade lönen även beakta personalens allmänna löneförhöjningar som arbetstagar-  
aren skulle ha fått del av om han eller hon hade varit i arbete.

Genom de ändringar som föreslagits i den gällande lagen i fråga om semesterlönen för de arbetstagar-  
are som omfattas av 35-timmarsregeln förbättras dessa deltidsanställda arbetstagar-  
ares ställning avsevärt. Både höjningen av procenttalen vid beräkningen och breddandet av lönegrunden bidrar till att uppfylla de krav som uppställts i direktivet om deltidsarbete.

**13 §. Semesterlön som baserar sig på betjäning-  
savgifter.** I denna paragraf föreskrivs om beräkandet av semesterlön för en arbetstagar-  
are som får lön i form av betjäning-  
savgifter. Bestämmelsen tillämpas på arbetstagar-  
are som enligt avtal helt eller delvis får sin lön i form av betjäning-  
savgifter från allmänheten.

Betjäning-  
savgifterna skall beaktas både när semesterlönen och den lön som betalas för sparad ledighet fastställs. Semesterlönen för en arbetstagar-  
are som får lön i form av betjäning-  
savgifter beräknas med iakttagande av de regler för beräkning av semesterlön som föreskrivs i 9—12 §. Till den del en arbetstagar-  
are som omfattas av 14-dagarsregeln får fast tidlön, fastställs den fasta tidlönsens andel av semesterlönen på det sätt som bestäms i 10 §. Betjäning-  
savgifternas andel av semesterlönen fastställs enligt 11 §. När det gäller arbetstagar-  
are som omfattas av 35-timmarsregeln fastställs semesterlönen för en arbetstagar-  
are som får hela sin lön i form av betjäning-  
savgifter på det sätt som föreskrivs i 12 § som en procentuell andel av inkomsterna under kvalifikationsåret.

I 11 § i gällande lag föreskrivs om den inverkan gåvor som enligt sedvänja ges för en arbetsprestation har på beräkandet av semesterlönen. Eftersom bestämmelsen har förlorat sin praktiska betydelse föreslås det inte att någon motsvarande bestämmelse längre skall ingå i lagen.

**14 §. Regeln för beräkning av semester-  
lön vid förändringar.** Den gällande semester-  
lagen innehåller inte någon uttrycklig bestämmelse om beräkandet av semesterlönen i de situationer där den avlöningsform eller intjäningsregel som iakttas för arbetstagar-  
arens del ändras mitt under kvalifikationsåret eller efter kvalifikationsårets utgång men före den första delen av semestern tas ut. Arbetsrådet har i sin utlåtandepraxis tagit ställning till vilken betydelse en ändring av den avlö-

ningsform som iakttas i fråga om en arbetstagare har när det gäller beräkning av semesterlönen. Enligt vedertagen tolkning bestäms grunden för beräkning av semesterlönen enligt den avlöningsform som iakttas för arbetstagarens del när semestern börjar. Om semestern har delats upp, är den tidpunkt vid vilken den första delen av semestern börjar avgörande för valet av beräkningsregel (AR 1210-1987). Denna tolkning leder till att en arbetstagare som under hela kvalifikationsåret har arbetat mot timlön omfattas av tillämpningsområdet för 7 § 1 mom. i den gällande semesterlagen om han eller hon får vecko- eller månadslön när semestern börjar. En arbetstagare som tidigare fått vecko- eller månadslön, men som innan semestern börjar har övergått till att arbeta mot tim- eller prestationslön omfattas på motsvarande sätt av tillämpningsområdet för 7 § 2 mom. En tillfällig ändring av avlöningsformen före semesterns början har emellertid inte motsvarande verkan, om ändringen har genomförts i avsikt att minska de kostnader semestern orsakar arbetsgivaren.

De situationer där avlöningsformen ändras präglas av en viss slumpmässighet om sättet för beräkning av lönen är bundet till när den första delen av semestern tas ut. Det är möjligt att ta ut den första delen av semestern redan före kvalifikationsårets utgång i början av samma kalenderår, eller först efter kvalifikationsårets utgång. Enligt denna tolkningsregel kan den tidpunkt vid vilken t.o.m. bara en semesterdag som ansluter sig till kvalifikationsåret i fråga tas ut vara avgörande för vilken beräkningsregel som iakttas för hela semesterlönens del.

I avvikelser från den tolkningspraxis som uppkommit på basis av gällande lag föreslås det i 1 mom. att sättet för beräkning av semesterlönen alltid skall fastställas på grundval av den avlöningsform som iakttas i fråga om arbetstagaren vid kvalifikationsårets utgång, om inte något annat med stöd av 30 § avtalas i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Denna bestämmelse innehåller inga föreskrifter om semesterlönens belopp, utan det föreskrivs endast om vilket beräkningssätt som skall iakttas när semesterlönens belopp fastställs. Enligt momentet är huvudregeln att beräkningsregeln fastställs på grundval av

den avlöningsform som iakttas i fråga om arbetstagaren vid kvalifikationsårets utgång, dvs. den 31 mars. Semesterlönens belopp bestäms däremot i enlighet med de regler för beräkning av semesterlön som föreslås ingå i 10—12 §.

Om arbetstagaren vid kvalifikationsårets utgång är vecko- eller månadsavlönad, beräknas hans eller hennes semesterlön i enlighet med 10 §. En månadsavlönad arbetstagare har rätt att under sin semester få samma månadslön som han eller hon skulle ha fått om han eller hon hade varit i arbete. Semesterlönen utgörs således av månadslönen vid den tidpunkt då semestern börjar (den löpande lönen). Till den del arbetstagaren under kvalifikationsåret har fått sådan lön som avses i 10 § 1 mom., beräknas den inverkan detta lönebelopp som intjänats under kvalifikationsåret har på semesterlönen med hjälp av den genomsnittliga dagslön och koefficient som avses i 11 §.

Semesterlönen beräknas enligt reglerna i 10 § som gäller månadsavlönade arbetstagare även i det fall att arbetstagaren vid utgången av kvalifikationsåret har varit månadsavlönad men därefter, före semesterns början, har övergått till att få timlön. Eftersom utgångspunkten i 10 § som gäller månadsavlönade är att semesterlönen motsvarar den normala lönen vid tidpunkten för semestern, fastställs semesterlönen i detta fall enligt arbetstagarens sista månadslön som betalats före semesterns början. Detta beräkningssätt är också förenligt med den allmänna bestämmelsen om semesterlön i 9 §.

Semesterlönen för en arbetstagare som vid utgången av kvalifikationsåret får timlön beräknas på basis av kvalifikationsårets inkomster antingen enligt 11 eller 12 §, beroende på vilken intjäningsregel som skall tillämpas. Arbetstagarens semesterlön fastställs vid kvalifikationsårets utgång och i samband med varje del av semestern betalas en semesterlön som motsvarar denna del av semestern.

Om avlöningsformen för en timavlönad arbetstagare som vid kvalifikationsårets utgång omfattas av 14-dagarsregeln har ändrats under kvalifikationsåret så att arbetstagaren får timlön istället för månadslön, beräknas semesterlönen på det sätt som föreskrivs i 11 §,



i enlighet med den genomsnittliga dagslön som fastställs på basis av arbetstagarens inkomster under kvalifikationsåret och det antal dagar arbetstagaren varit i arbete under kvalifikationsåret. Det beräkningssätt där man beaktar de löner som betalats till arbetstagaren under kvalifikationsåret i form av månadslön, timlön, prestationslön eller en kombination av dessa, motsvarar den tolkning som omfattats i fråga om den gällande semesterlagen.

Om en månadsavlönad arbetstagare som omfattas av 35-timmarsregeln på motsvarande sätt före kvalifikationsårets utgång övergår till att få timlön, beräknas hans eller hennes semesterlön på basis av kvalifikationsårets inkomster på det sätt som föreskrivs i 12 §.

Enligt denna bestämmelse är det avlöningssätt som iakttas vid kvalifikationsårets utgång av betydelse när beräkningssättet för semesterlönen fastställs. Därigenom binds semesterlönens beräkningssätt till en på förhand bestämd tidpunkt, dvs. till kvalifikationsårets utgång. Detta innebär att de ändringar som genomförts i avlöningssättet efter kvalifikationsårets utgång men före semestern tas ut, inte har någon betydelse med tanke på semesterlönens beräkningssätt i samband med tillämpningen av huvudregeln i 1 mom.

I 2 mom. föreskrivs om möjligheten att i vissa fall avtala om att semesterlönen beräknas på ett sätt som avviker från huvudregeln i 1 mom.

Om arbetstagaren är månadsavlönad när hans eller hennes semester börjar, får arbetsgivaren och arbetstagaren enligt 2 mom. utan hinder av 1 mom. avtala om att arbetstagarens semesterlön beräknas enligt bestämmelsen i 10 § som gäller vecko- eller månadsavlönade. Det innebär att arbetstagaren under sin semester får den lön som han eller hon skulle få i arbete under denna tid, dvs. en semesterlön som fastställs enligt den normala månadslönen. Denna bestämmelse kan bli tillämplig i situationer där arbetstagaren vid kvalifikationsårets utgång har fått timlön och därefter, innan semestern börjat, övergått till att få månadslön. För att den i 1 mom. avsedda regeln för fastställande av semesterlönens beräkningssätt skall få förbigås, förut-

sätts det att arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om saken. Avtalet skall ingås skriftligen, för att semesterlönens riktighet skall kunna kontrolleras i efterskott t.ex. i samband med övervakning. Avtalet skall fogas till de handlingar som hör samman med semesterbokföringen.

Om avtalsmöjligheten utnyttjas kan beräkningen av semesterlönen förenklas i de fall där avlöningssättet efter kvalifikationsårets utgång har ändrats så att månadslön betalas ut. Ett avtal om att månadslöneregeln skall iakttas är förenligt med bestämmelsen i 9 §, enligt vilken arbetstagaren under sin semester är berättigad att åtminstone få sin ordinarie eller genomsnittliga lön.

I 3 mom. föreskrivs om beräkandet av arbetstagarens semesterlön och semesterersättning i det fall då arbetstagaren övergår från det intjäningsystem som avses i 6 § till det system för intjäning av ledighet som avses i 8 § 1 mom., eller tvärtom. Denna bestämmelse gäller situationer där det har avtalats om sådana ändringar i arbetstiderna som inverkar på den tillämpliga intjäningsregeln och som inte är av tillfällig natur, eller där de mer-tidstimmar arbetstagaren har arbetat kan anses utgöra en etablerad del av avtalet.

Om arbetstagaren under en del av kvalifikationsåret på basis av avtalsenligt arbete har intjänat semester enligt 6 § 1 eller 2 mom., medan arbetstagarens avtalsenliga arbetstimmar under en del av året är så få att han eller hon på basis av dem har rätt till sådan ledighet som avses i 8 § 1 mom., skall semesterlönen för semesterintjäningsperioden beräknas med stöd av 10—12 § och semesterersättningen för den period för vilken ledighet intjänats beräknas på det sätt som bestäms i 16 §. Det finns skäl att beräkna semesterlönen och lönen för ledigheten för sig, eftersom sättet för beräkning av semesterersättning för ledigheten avviker från alla de beräkningssätt som iakttas i fråga om semesterlönen.

Det föreskrivs inga uttryckliga regler för beräkning av semesterlönen i de situationer där någon annan än en sådan arbetstagare med vecko- eller månadslön under en del av kvalifikationsåret har tjänat in semester enligt 14-dagarsregeln och under en del av året enligt 35-timmarsregeln. I dessa fall fastställs

det tillämpliga beräkningssättet i enlighet med 1 mom. på basis av situationen vid kvalifikationsårets utgång. Genom arbets- och tjänstekollektivavtal är det dock möjligt att avtala om detaljerade regler för beräkningen av semesterlönen också med avseende på de situationer där den regel för intjäning av semester som iakttas i fråga om arbetstagaren ändras under kvalifikationsåret.

**15 §. Betalning av semesterlön.** I denna paragraf föreskrivs om betalning av semesterlön. Enligt huvudregeln skall semesterlönen betalas innan semestern börjar. Om semestern tas ut i delar, skall den andel av semesterlönen som motsvarar semesterdelens längd betalas till arbetstagaren innan semesterdelen i fråga börjar. De delar av semestern som omfattar högst sex vardagar utgör dock ett undantag, eftersom semesterlönen för dem får betalas på den lönebetalningsdag som normalt iakttas inom anställningsförhållandet. Lönen för vintersemesteren behöver således inte betalas före vintersemesterens början.

I kollektivavtalen har det i stor utsträckning avtalats om betalningen av semesterlön. I en del av kollektivavtalen erbjuds det en möjlighet att på det lokala planet avtala om att semesterlönen betalas på den sedvanliga lönebetalningsdagen. Det föreslås även att 30 § skall innehålla en bestämmelse enligt vilken de riksomfattande kollektivavtalsparterna genom kollektivavtal får ingå sådana avtal om tidpunkten för betalning av semesterlön som avviker från lagen.

#### 4 kap. Semesterersättning

Det föreslås att bestämmelserna om semesterersättning skall samlas i ett särskilt kapitel. Detta kapitel innehåller bestämmelser om semesterersättning under anställningsförhållandet, semesterersättning när anställningsförhållandet upphör samt om betalning av semesterersättning. I kapitlet bestäms dessutom om arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att avtala om att semesterförmånerna flyttas fram för att ges under följande anställningsförhållande mellan samma parter.

Genom att dela upp bestämmelserna om semesterlön och semesterersättning i skilda kapitel försöker man göra lagens struktur klarare samt förenkla tillämpningen av bestämmelserna.

melserna.

**16 §. Semesterersättning under anställningsförhållandet.** En arbetstagare som under kvalifikationsåret enligt avtal är i arbete så få dagar eller en så kort tid att han eller hon av denna anledning inte kan räkna sig till godo en enda full kvalifikationsmånad eller att endast en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader, är enligt gällande lag berättigad till semesterersättning enligt 9 §, om han eller hon under kvalifikationsåret varit i arbete sammanlagt minst sex timmar. Semesterersättning kan således i stället för semester och semesterlön komma i fråga även i samband med avtalsförhållanden som gäller tills vidare, om arbetstagaren enligt avtal arbetar mindre än vad som förutsätts enligt de intjäningsgränser som anges i lagen. Om arbetstagaren å andra sidan under vissa månader arbetar minst 35 timmar, intjänar han eller hon för dessa månader semester, och den ersättning som betalas för semester-tiden beräknas då enligt 9 §.

Enligt artikel 7 i arbetstidsdirektivet får semestern inte under anställningsförhållandets fortgång ersättas med pengar. Därför uppfyller bestämmelsen i 9 § i den gällande lagen inte de krav som uppställs i gemenskapsrätten.

Den föreslagna bestämmelsen gäller arbetstagare som enligt avtal arbetar så få dagar eller timmar att de inte under en enda månad omfattas av reglerna för intjäning av semester i 6 §. Dessa arbetstagare intjänar enligt 8 § på basis av anställningsförhållandets fortgång ledighet under två vardagar för varje månad som omfattas av anställningsförhållandet. För ledigheten är arbetstagaren berättigad till semesterersättning som beräknas utgående från lönen för den tid arbetstagaren varit i arbete under kvalifikationsåret. Lönerna för tiden i arbete omfattar grundlönerna för nödarbete och övertidsarbete, men inte de förhöjningar som betalas för sådant arbete.

Om en arbetstagare som omfattas av systemet för ledighet har varit moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledig under kvalifikationsåret, utökas inkomsterna för den tid arbetstagaren varit i arbete under kvalifikationsåret kalkylmässigt med den lön som uteblivit under denna ledighet. Den kalkylmässiga korrigeringen av

den lönesumma som utgör grund för semesterersättningen skall göras på samma sätt som vid beräkningen av den semesterlön som avses i 12 §. När det gäller andra frånvarotider görs däremot inte kalkylmässiga ändringar i lönesumman.

Semesterersättningen beräknas fortfarande som en procentuell andel av inkomsterna. I anställningsförhållanden som före utgången av kvalifikationsåret har fortgått under ett år utgör semesterersättningen 9 procent av de kalkylerade lönerna för den tid arbetstagaren varit i arbete och för eventuell frånvaro som beror på de nämnda familjeledigheterna. När anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret har fortgått minst ett år, utgör semesterersättningen 11,5 procent av de ovan avsedda inkomsterna. Det föreslås att de procenttal som utgör grund för beräkning av semesterersättningen skall höjas med 0,5 procentenheter, i likhet med vad som föreslagits i bestämmelsen om semesterlön för dem som omfattas av 35-timmarsregeln.

**17 §. Semesterersättning när anställningsförhållandet upphör.** När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren enligt 1 mom. rätt att i stället för semester få semesterersättning för den tid för vilken han eller hon dittills inte har fått semester eller semesterersättning. I likhet med vad som bestäms i gällande lag ersätts den semester som intjänats när anställningsförhållandet upphör med semesterersättning som beräknas på motsvarande sätt som arbetstagarens semesterlön skulle ha beräknats om anställningsförhållandet hade fortgått.

Semesterersättningen baserar sig således på en sådan del av arbetstagarens semester som intjänats enligt 5—7 § men som inte har tagits ut under anställningsförhållandets fortgång. Efter att anställningsförhållandet vid utgången av kvalifikationsåret har fortgått minst ett år, intjänas enligt 5 § semester under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. I anställningsförhållanden som fortgått en kortare tid än detta intjänas på motsvarande sätt semester under två vardagar per månad. I de situationer där anställningsförhållandet upphör fastställs den regel för intjänning av semester för det innevarande kvalifikationsåret, vilken utgör grund för semesterersättningen, i enlighet med vilken av

intjäningsreglerna i 5 § 1 mom. som skulle tillämpas på arbetstagaren om anställningsförhållandet hade fortgått fram till utgången av nämnda kvalifikationsår. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst ett år innan det upphör, har arbetstagaren således från ingången av det innevarande kvalifikationsåret rätt att få semesterersättning för en tid som motsvarar den semester som intjänas under två och en halv dag för varje full kvalifikationsmånad.

När antalet fulla kvalifikationsmånader räknas ut, räknas enligt 2 mom. den månad då anställningsförhållandet inleddes och den månad då det upphörde ihop, om arbetstagaren inte har fått semester eller semesterersättning för dessa månader. Denna bestämmelse tillämpas om varken den månad under vilket anställningsförhållandet inleddes eller den månad under vilken det upphörde utgör fulla kvalifikationsmånader och arbetstagaren inte har tagit ut semester under anställningsförhållandet. Bestämmelsen överensstämmer med gällande lag.

Vid beräkandet av semesterersättningen iaktas enligt 3 mom. i tillämpliga delar vad som bestäms om beräkning av semesterlön i 9—12 §. Semesterersättningen för en månadsavlönad arbetstagare fastställs enligt 10 §, med tillämpning av den regel gällande beräkning av lön för deltidsarbete som ingår i paragrafens 2 mom. Semesterersättningen för en tim- eller prestationsavlönad arbetstagare som omfattas av 14-dagarsregeln beräknas i enlighet med den genomsnittliga dagslönen under kvalifikationsåret och den koefficient som fastställs enligt semesterns längd. För de arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för 12 § beräknas semesterersättningen som en procentuell andel av kvalifikationsårets inkomster.

Om arbetstagaren inte har intjänat semester när anställningsförhållandet upphör, är han eller hon enligt 4 mom. berättigad till semesterersättning, vars belopp beräknas på det sätt som bestäms i 16 §. Denna bestämmelse tillämpas för det första på anställningsförhållandena för sådana arbetstagare som enligt avtal omfattas av intjäningsreglerna i 6 §, men vilkas anställningsförhållanden upphör innan de har tjänat in semester för en enda månad. Bestämmelsen tillämpas också på så-

dana arbetstagare som enligt avtal arbetar så få arbetsdagar eller -timmar att de omfattas av det system för ledighet som avses i 8 §.

Den semesterersättning som avses i momentet beräknas som en procentuell andel av lönen, så att semesterersättningen i anställningsförhållanden som fortgått under ett år utgör 9 procent av den lönesumma som beräknats på det sätt som bestäms i 16 §. Efter att anställningsförhållandet fortgått minst ett år utgör semesterersättningen 11,5 procent av denna lönesumma.

I avvikelse från gällande lag skall det inte finnas någon intjäningsgräns i de situationer som avses i momentet. I samband med att anställningsförhållandet upphör är således alla arbetstagare berättigade antingen till semesterersättning som motsvarar den semester som inte tagits ut eller till sådan ersättning som avses i 4 mom.

**18 §. Avtal om att semesterförmåner flyttas fram.** När anställningsförhållandet upphör förfaller arbetstagarens fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet till betalning. Även semesterersättningen förfaller till betalning den dag anställningsförhållandet upphör. Om det inte avtalats om något annat, skall arbetstagaren med stöd av 2 kap. 14 § i arbetsavtalslagen betala semesterersättningen den dag anställningsförhållandet upphör, vid äventyr att arbetsgivaren för de dagar betalningen fördröjs måste betala lön för väntedagarna.

En arbetstagare som med samma arbetsgivare har ingått flera kortvariga avtal för viss tid som regelbundet återkommer med korta intervaller, är berättigad till semesterersättning när vart och ett av dessa anställningsförhållanden för viss tid upphör. När de intjänade semesterdagarna ersätts med semesterersättning kan det uppkomma en situation där arbetstagaren inte har rätt att ta ut semester med stöd av ett enda anställningsförhållande, fastän anställningsförhållandena tillsammans, med nämnda kortvariga avbrott, har fortgått under en lång tid. För att en sådan arbetstagare skall ha möjlighet att ta ut semester, föreslås det att arbetstagaren och arbetsgivaren, i samband med att de ingår ett nytt arbetsavtal för viss tid, skall få avtala om att de semesterförmåner arbetstagaren intjänar innan anställningsförhållandet upphör

skall flyttas fram för att ges under det följande anställningsförhållandet. Med sådana semesterförmåner som kan flyttas fram avses både rätten till semester och rätten till semesterersättning.

För att ett sådant avtal som avses i paragrafen skall kunna ingås förutsätts det att arbetsgivaren och arbetstagaren innan ett arbetsavtal för viss tid upphör ingår ett nytt arbetsavtal och samtidigt avtalar om att de intjänade semesterförmånerna flyttas fram för att ges under det följande anställningsförhållandet. Ett avtal om att semesterförmånerna flyttas fram innebär att semesterersättningen inte på det sätt som bestäms i 2 kap. 14 § i arbetsavtalslagen förfaller till betalning när anställningsförhållandet upphör. Eftersom en arbetsgivare kan åläggas skyldighet att betala lön för väntedagarna om betalningen av lönefordringar försummas, skall avtalet om att semesterförmånerna flyttas fram ingås skriftligen. Avtalet skall fogas till semesterbokföringen.

Genom att man på det sätt som avses i paragrafen avtalar om saken, kan de semesterförmåner som intjänats under flera olika anställningsförhållanden samlas ihop. De hopslade semesterdagarna skall ges på det sätt som bestäms i 20 §, om man inte på det sätt som bestäms i 21 § har avtalat om när semestern tas ut.

Om det efter att ett avtal om framflyttande av semesterförmånerna har ingåtts och anställningsförhållandet har upphört blir klart att det ändå inte uppkommer något nytt anställningsförhållande mellan parterna, förfaller de intjänade semesterförmånerna till betalning på begäran.

**19 §. Betalning av semesterersättning.** I denna paragraf finns bestämmelser om betalning av semesterersättning i två olika situationer under anställningsförhållandets fortgång. Enligt 1 mom. har en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till sådan ledighet som föreskrivs i 8 § rätt att för ledigheten få semesterersättning på det sätt som bestäms i 16 §. Semesterersättningen skall då betalas i samband med ledigheten på samma sätt som semesterlönen betalas i samband med semestern. Om ledigheten omfattar över sex vardagar, skall semesterersättningen betalas innan ledigheten börjar. För kortare ledigheter får

semesterersättningen betalas på de sedvanliga lönebetalningsdagarna.

Om en arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för 8 § meddelar arbetsgivaren att han eller hon inte önskar utnyttja sin rätt till ledighet, skall den semesterersättning som intjänats under kvalifikationsåret betalas med stöd av detta meddelande. Enligt momentet skall semesterersättningen i dessa fall betalas senast vid utgången av semesterperioden.

I 2 mom. föreskrivs, på motsvarande sätt som i den gällande lagen, att det till en arbetstagare som inleder militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst skall betalas semesterersättning för de outtagna semestrar som dittills intjänats. Under militärtjänsten, den frivilliga militärtjänsten eller civiltjänsten är anställningsförhållandet vilande, om det inte i detta sammanhang avslutas.

Till den som inleder militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst betalas semesterersättning som fastställs enligt 17 §, fastän hans eller hennes anställningsförhållande inte upphör. När det gäller tillämpningen av 17 § utgör denna bestämmelse således en undantagsbestämmelse som berättigar arbetsgivaren att under anställningsförhållandets fortgång betala en semesterersättning som motsvarar de intjänade semesterdagarna till arbetstagaren.

## 5 kap. Hur semester ges

I detta kapitel finns bestämmelserna om hur semester ges samlade. I kapitlet föreskrivs om tidpunkten för semestern, arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att under anställningsförhållandets fortgång avtala om uppdelning av semestern och om dess tidpunkt, hörande av arbetstagarna när det fattas beslut om semestrarna, meddelande om tidpunkten för semestern samt sparande av semester. Kapitlets bestämmelser kompletteras av bestämmelsen om semesterperioden i 4 §, genom vilken det fastställs att sommarsemester skall ges under sommarmånaderna.

**20 §. Tidpunkten för semester.** I paragrafens 1 mom. bestäms om den princip enligt vilken arbetsgivaren skall bestämma tidpunkten för arbetstagarens semester, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren på det sätt som

avses i 21 § avtalar om hur semestern ges. Den rätt arbetsgivaren enligt momentet har när det gäller att bestämma tidpunkten för semestern begränsas dock av bestämmelsen om semesterperioden samt av bestämmelserna i 24—26 §, enligt vilka det är förbjudet att utan arbetstagarens samtycke ge semester under vissa sådana perioder då arbetstagaren inte är skyldig att utföra arbete. Arbetsgivaren skall iaktta bestämmelsen om hörande av arbetstagarna i samband med att tidpunkten för semestern bestäms.

Semestern ges under vardagar, vilket innebär att också lördagen betraktas som en semesterdag fastän arbetstagaren inte är i arbete under lördagarna. Enligt 2 mom. skall 24 vardagar av semestern ges under semesterperioden, dvs. under tiden mellan den 2 maj och den 30 september. Den semester som ges under semesterperioden kallas på samma sätt som i gällande lag sommarsemester. Den övriga delen av semestern, dvs. vintersemestern, skall ges senast före ingången av följande semesterperiod. Vintersemestern ges således vid den tidpunkt arbetsgivaren bestämmer under den tidsperiod som börjar den 1 oktober och som fortgår fram till den 30 april följande år.

För att semestern skall motsvara det syfte som uppställts för den när det gäller arbetstidsskyddet, skall både sommarsemestern och vintersemestern enligt momentet ges utan avbrott. Om det dock för undvikande av avbrott i arbetet är nödvändigt, får den del av sommarsemestern som överstiger 12 vardagar delas upp för att tas ut i en eller flera delar. Enligt paragrafen garanteras således alla arbetstagare rätt till en minst 12 vardagar lång sammanhängande semester under semesterperioden. Om sommarsemestern delas upp på det nämnda sättet, skall också den del eller, om semestern är uppdelad i flera delar, de delar av semestern som överstiger 12 vardagar ges under semesterperioden. Enligt momentet skall den vintersemester som ges utanför semesterperioden alltid ges utan avbrott, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren med stöd av 21 § avtalar om något annat.

I 3 mom. föreskrivs om arbetsgivarens rätt att i säsongsbetonat arbete bestämma att sommarsemestern ges under en annan tid än vad som bestäms i 2 mom. Med säsongsbe-

tonat arbete avses för det första sådant arbete som utförs enbart under en viss tid av året. Som säsongsbetonat arbete betraktas även sådant arbete som under en viss tid av året utförs i betydligt större omfattning än under de övriga årstiderna. Eftersom man i momentet ger rätt att ge arbetstagaren sommarsemester utanför semesterperioden, skall begreppet säsongsbetonat arbete tolkas snävt. Bestämmelsen gäller också sådan verksamhet där anhopningen av arbete i anslutning till det säsongsbetonade arbetet och säsongstiden infaller under sommarmånaderna.

Säsongsbetonat arbete utgör inte i sig en grund för avvikelser från huvudregeln i 2 mom. En förutsättning för att momentet skall få tillämpas är att det orsakas betydande svårigheter för företaget verksamhet om semester ges under semesterperioden. När det bedöms om detta villkor uppfylls beaktas förutom ökningen av arbetsmängden även hurvida de ordinarie arbetstagarna under semesterperioden kan ersättas med vikarier som anställs som tillfällig arbetskraft. Om arbetet kräver sådan yrkesskicklighet att det inte är möjligt att anställa vikarier för den ökning av det säsongsbetonade arbetet som infaller under semesterperioden, kan arbetsgivaren fatta beslut om att arbetstagarens semester ges utanför semesterperioden. Semestern skall dock även i detta fall ges under samma kalenderår. Detta innebär i praktiken att semestern kan ges under samma kalenderår antingen före semesterperioden börjat eller efter att den upphört.

Även när bestämmelsen i 3 mom. tillämpas skall minst 12 vardagar av semestern ges utan avbrott.

**21 §.** *Avtal under anställningsförhållandets fortgång om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt.* I denna paragraf finns bestämmelserna om arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att avtala om uppdelning och framflyttning av semestern och om semesterns tidpunkt samlade. Enligt den gällande semesterlagen får den sommarsemester som skall ges under semesterperioden med arbetstagarens samtycke även ges vid någon annan tid under samma kalenderår. Det samtycke som uppställts som villkor har i praktiken tolkats så att det avser arbetstagarens individuella uttryckliga samtycke som skall ges

separat vid varje tillfälle. För att semestern skall få delas upp eller flyttas fram har det således krävts ett avtal som ingåtts under anställningsförhållandets fortgång.

I denna paragraf bestäms om avtal som ingås under anställningsförhållandets fortgång. Arbetstagaren kan således inte i samband med att ett anställningsförhållande inleds ingå ett avtal "som gäller tills vidare" t.ex. om att semestern tas ut utanför semesterperioden, utan man måste i varje enskilt fall avtala om att semestern delas upp eller flyttas fram.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att arbetstagaren tar ut den del av semestern som överstiger 12 vardagar i en eller flera delar. Arbetstagaren kan således inte avstå från sin rätt att ta ut en sammanhängande semester som omfattar 12 vardagar. Däremot får arbetsgivaren och arbetstagaren fritt avtala om uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 vardagar.

I 2 mom. bestäms om möjligheten att avtala om semesterns tidpunkt. Enligt momentet får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att semestern ges under en period som börjar vid ingången av det kalenderår under vilket semesterperioden infaller och upphör före semesterperiodens början följande år. Man får, liksom även i enlighet med gällande lag, avtala om att hela semestern tas ut före ingången av följande semesterperiod, dvs. före den 2 maj. Man får också avtala om att semestern tas ut på förhand, före semesterperiodens ingång under samma kalenderår.

Det föreslås att arbetsgivarens och arbetstagarens möjligheter att ingå avtal skall utökas i förhållande till vad som bestäms i gällande lag, så att man får avtala om att den del av semestern som överstiger 12 vardagar tas ut senast inom ett år från semesterperiodens utgång. Detta innebär i praktiken att den del av semestern som överstiger 12 vardagar får flyttas ända fram till följande semesterperiod och tas ut i samband med följande semester. Genom denna bestämmelse erbjuder man sålunda en möjlighet att spara en del av semestern för följande års behov. Tidpunkten för den semester som i enlighet med detta moment flyttats fram till följande år bestäms inte på det sätt som föreskrivs i 27 § utan antingen enligt 20 § genom arbetsgivarens be-

slut eller genom avtal i enlighet med 21 §.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör innan arbetstagaren enligt 20 § har rätt att ta ut semester, får arbetsgivaren och arbetstagaren enligt 3 mom. avtala om att den semester som intjänas innan anställningsförhållandet upphör tas ut under den tid anställningsförhållandet fortgår. Denna bestämmelse gäller situationer där semestern annars skulle ersättas med semesterersättning, såsom när ett anställningsförhållande för viss tid upphör. När ett anställningsförhållande för viss tid upphör får arbetsgivaren och arbetstagaren också enligt 18 § avtala om att semesterförmånerna flyttas fram för att ges under följande anställningsförhållande som inleds mellan samma avtalsparter.

I 4 mom. bestäms om arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att avtala om att den del av semestern som överstiger 24 vardagar tas ut i form av förkortad arbetstid. Ett sådant avtal får ingås på arbetstagarens initiativ och det skall ingås skriftligen. Det kan avtalas om att semestern ges dels som hela dagar, dels som förkortade arbetsdagar. I detta fall skall arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om i vilken mån och när arbetstiden förkortas samt om det antal semesterdagar som tas ut i denna form. Det är också möjligt att avtala om att den femte semesterveckan tas ut så att arbetstagaren under två veckors tid arbetar hälften av den avtalsenliga arbetstiden per dygn.

I samband med att man avtalar om att semestern tas ut i form av förkortad arbetstid skall man ta hänsyn till semesterns syfte när det gäller arbetstidsskyddet. Medan en oavbruten semester som tas ut i hela dagar ger möjlighet till vila, återhämtning från arbetet och rekreation, ger en semester som tas ut i form av förkortad arbetstid möjlighet att utnyttja arbetstiden på ett flexiblere sätt. Med hänsyn till semesterns syfte skall huvudregeln fortfarande vara att semestern tas ut i hela dagar.

Ett avtal om att semestern tas ut i form av förkortad arbetstid kan endast ingås på arbetstagarens initiativ. Den förkortning av arbetstiden som baserar sig på ett sådant avtal som avses i momentet är en metod för sammanjämkning av arbets- och familjelivets krav, särskilt då behovet av förkortad arbets-

tid är tillfälligt.

Den rätt att ingå avtal som avses i momentet gäller den del av semestern som överstiger 24 vardagar. Det är således endast i anställningsförhållanden som fortgått över ett år möjligt att avtala om att en del av semestern tas ut i form av förkortad arbetstid.

Ett avtal om att semestern tas ut i form av förkortad arbetstid är ett sådant skriftligt avtal som enligt 2 mom. i paragrafen om semesterbokföring på begäran skall företes den som utför en arbetarskyddsinspektion samt arbetstagarnas förtroendeman eller det förtroendeombud som utsetts i enlighet med 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, om det varken utsetts en förtroendeman eller ett förtroendeombud, arbetarskyddsfullmäktigen.

**22 §. Hörande av arbetstagarna.** I denna paragraf bestäms om det förfarande som skall iakttas i samband med att semester ges. Det ligger i både arbetsgivarens och arbetstagarens intresse att semestrarna kan ges och tas ut på ett sätt som är ändamålsenligt för parterna. Med tanke på detta syfte föreskrivs det i paragrafen dels om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagarna om de allmänna principerna för hur semester ges, dels om arbetstagarens rätt att framföra sina önskemål om semesterns tidpunkt innan semestrarna för arbetsplatsens personal fastställs.

Enligt paragrafen skall arbetsgivaren för arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen i samband med att semester ges. Till dessa principer hör bl.a. frågan om huruvida allas semestrar ges samtidigt eller om de ges spridda under de månader som hör till semesterperioden, huruvida det på arbetsplatsen finns något altemneringssystem enligt vilket arbetstagarnas semestrar under olika år ges under olika sommarsemester månader och huruvida arbetstagarna uppmuntras att spara en del av semestern för att ta ut den under kommande år. En sådan allmän princip som arbetsgivaren skall redogöra för kan också höra samman med hur man kan avtala om att semestern tas ut inom företaget. Om det sker ändringar i det förfarande genom vilket semestrarna fastställs, skall arbetsgivaren informera personalen om de ändringar som gjorts i de tidigare rutinerna.

Arbetsgivaren kan uppfylla sina skyldighe-

ter genom att ge personalen en utredning om de principer som iakttas när tidpunkten för semestrarna bestäms, när semestrarna delas upp och när de flyttas fram. Man kan på ett naturligt sätt redogöra för principerna t.ex. i samband med att det på arbetsplatsen ordnas ett sådant samarbetsförfarande i vilket alla personalgrupper som är av betydelse när det gäller givandet av semester deltar. Uppfyllandet av denna skyldighet innebär inte att det uppkommer en sådan förhandlingsskyldighet som avses i lagen om samarbete inom företag (725/1978), utan arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet enbart genom att informera personalen om de principer som följs. Personalen behöver inte heller årligen informeras om principerna, utan det är tillräckligt att arbetstagaren redogör för de nya förfaranden som tas i bruk.

Innan tidpunkten för semestern bestäms skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt. Skyldigheten att höra arbetstagarna gäller arbetstagarna personligen. Utgångspunkten är att det inte, på det sätt som föreskrivs i gällande lag, är tillräckligt att enbart arbetstagarnas företrädare hörs, utan arbetsgivaren skall ge alla arbetstagare tillfälle att framföra sin åsikt. Arbetsgivaren kan uppfylla den skyldighet som avses i bestämmelsen t.ex. genom att på en anslagstavla tillkännage tidpunkterna för semestrarna och informera personalen om möjligheten att framställa önskemål om semesterns tidpunkt.

Arbetstagarna skall ges tillfälle att framställa sina semesterönskemål i så god tid innan tidpunkterna för semestrarna bestäms, att det är möjligt att ta hänsyn till de önskemål som framställs av arbetstagarna. Arbetsgivaren skall enligt den uttryckliga bestämmelsen i mån av möjlighet sträva efter att uppfylla personalens önskemål när semestrarnas tidpunkter bestäms. Om en arbetstagare med stöd av flera arbetsavtal arbetar för flera olika arbetsgivare, skall semestern i mån av möjlighet ges så att arbetstagaren får ta ut sin semester samtidigt inom de olika anställningsförhållandena, om han eller hon har framställt ett sådant önskemål till sina arbetsgivare.

Enligt 2 kap. 2 § 3 mom. i arbetsavtalslagen skall arbetsgivaren bemöta arbetstagarna

opartiskt. Denna skyldighet kompletteras av den skyldighet som föreskrivs i denna paragraf, enligt vilken arbetstagarna skall behandlas jämlikt när tidpunkten för semestrarna bestäms. När arbetsgivaren beaktar de önskemål arbetstagarna framställt angående tidpunkterna för semestrarna, skall arbetsgivaren se till att önskemålen uppfylls på ett jämlikt sätt, inom de gränser arbetets organisering medger. Om semestrarna ges i enlighet med ett alterneringssystem som iakttas på arbetsplatsen, skall detta system konsekvent iakttas i fråga om alla arbetstagare, om det är möjligt med hänsyn till arbetstagarnas arbetsuppgifter och arbetets organisering.

**23 §. Meddelande om tidpunkten för semestern.** Det föreskrivs i två olika paragrafer om när tidpunkten för semestern skall meddelas. Denna paragraf innehåller en allmän bestämmelse om anmälan om tidpunkten för semestern och 26 § 2 mom. innehåller en bestämmelse som gäller anmälan om tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetstagarens arbetsoförmåga.

För att arbetstagaren skall garanteras tillräckligt med tid för de förberedelser som hör samman med semestern, föreskrivs det i paragrafen att arbetsgivaren i samband med att tidpunkten för semestern bestäms skall meddela arbetstagaren semesterns tidpunkt senast en månad innan semestern börjar. Om detta emellertid inte är möjligt, får tidpunkten för semestern meddelas senare, dock senast två veckor innan semestern börjar. När det gäller anmälan om tidpunkten för sommarsemester som tas ut under semesterperioden är huvudregeln att tidpunkten skall meddelas en månad före semestern. Man kan avvika från denna regel endast om det i praktiken inte är möjligt att iaktta denna tid. Även i detta fall skall man meddela semesterns tidpunkt så fort som möjligt, men senast två veckor innan semestern börjar.

Enligt paragrafen skall arbetstagaren underrättas om tidpunkten för semestern. Arbetstagaren skall alltså med iakttagande av en viss anmälningstid informeras om semesterns tidpunkt. Man kan informera om semestrarna genom ett allmänt tillkännagivande eller genom ett personligt meddelande. Om uppgifterna tillkännages på en allmän anslagstavla på arbetsplatsen skall arbetsgivaren försäkra



sig om att också de arbetstagare som är frånvarande får information om semesterns tidpunkt på det sätt som föreskrivs.

Meddelandet om tidpunkten för semestern är bindande för arbetsgivaren. När arbetstagaren får information om tidpunkten för sin semester skall han eller hon kunna lita på att den står fast. Arbetsgivaren har således inte utan arbetstagarens samtycke rätt att återkalla semestern eller flytta den till en annan tidpunkt. Om arbetsgivaren ensidigt ändrar tidpunkten för semestern och därigenom orsakar arbetstagaren skada, skall arbetsgivaren ersätta den uppkomna skadan på det sätt som föreskrivs i 12 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Sådana skador som skall ersättas kan t.ex. utgöras av kostnader som orsakats av avbeställning av biljetter eller av hyreskostnader för en semesterbostad som hyrts för semestern.

Paragrafen gäller anmälan om tidpunkten för semestern i de fall där arbetsgivaren i enlighet med 20 § har bestämt tidpunkten för semestern. I samband med att man avtalar om tidpunkten för semestern kan man också avtala om en kortare anmälningstid. När arbetstagaren ingår ett arbetsavtal kan han eller hon dock inte med tanke på framtiden ge ett giltigt samtycke till att anmälningstiden förkortas.

**24 §. Förläggning av semester till arbetstagarens ledighet.** Enligt paragrafens 1 mom. får arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern skall börja på en dag som är ledig för arbetstagaren, om detta medför en minskning av antalet semesterdagar. Det finns en motsvarande bestämmelse i den gällande lagen. Genom bestämmelsen strävar man efter att förhindra att arbetstagaren i och med valet av begynnelse-tidpunkt för semestern förlorar en eller flera semesterdagar. Bestämmelsen innehåller emellertid inte något förbud mot att det bestäms att semestern skall börja på en dag som är ledig för arbetstagaren, om detta inte medför någon minskning av antalet semesterdagar. Man får således bestämma att semestern för den som regelbundet arbetar fem dagar per vecka skall börja på en lördag som annars är en ledig dag, om semesterns sista dag är en fredag. Enligt momentet får en högst tre dagar lång del av semestern inte ges så att en

semesterdag infaller på en dag som enligt arbets-skiftsförteckningen är ledig för arbetstagaren. En högst tre dagar lång del av semestern får således inte innefatta dagar som är lediga för arbetstagaren.

I 1 mom. begränsas arbetsgivarens rätt att bestämma att semester ges under en dag som är ledig för arbetstagaren. Med arbetstagarens samtycke får det dock bestämmas att semestern skall börja på en ledig dag även då det medför att en eller flera semesterdagar förloras. Arbetstagaren kan även ge sitt samtycke till att en högst tre dagar lång del av semestern också innefattar en dag som är ledig för arbetstagaren.

I 2 mom. föreskrivs om förbudet mot att utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern eller en del av den skall infalla under arbetstagarens moderskaps- eller faderskapsledighet. Syftet med moderskapsledigheten är att ge modern en möjlighet att förbereda sig på förlossningen samt att återhämta sig från den. Syftet med både moderskaps- och faderskapsledigheten är att efter att barnet har fötts ge föräldrarna en möjlighet att ta hand om sitt barn. Moderskapsledighetens syfte tryggas bl.a. i direktivet om skydd för gravida arbetstagare. Faderns rätt till faderskapsledighet har också, på det sätt som föreskrivs i jämställdhetsdirektivet, tryggats i den nationella lagstiftningen. Syftet med semestern är däremot förknippat med arbetstidsskyddet. Moderskaps- och faderskapsledighetens syfte avviker således från syftet med semestern.

Moderskapsledigheten omfattar 105 vardagar. Barnets far har under moderskaps- eller föräldraledigheten rätt att ta ut faderskapsledighet under högst 18 vardagar. Om fadern tar ut de två sista veckorna av föräldraledigheten, har han dessutom rätt till två veckors förlängd ledighet. För att det inte till följd av moderskaps- eller faderskapsledigheten skall förorsakas oöverstigliga problem i samband med givandet av semester, får semestern ges inom sex månader efter att moderskaps- eller faderskapsledigheten har upphört, om arbetstagarens semester inte på grund av moderskaps- eller faderskapsledigheten kan ges inom de tider som föreskrivs för givande av semester.

Den föreslagna bestämmelsen överens-

stämmer med den ståndpunkt som omfattats i en dom (ärende C-342/01) av Europeiska gemenskapernas domstol, enligt vilken arbetstagaren har rätt att ta ut sin semester under en tid som inte infaller under moderskapsledigheten.

Utöver bestämmelsen i 1 mom. som gäller moderskaps- och faderskapsledighet innehåller lagen inte några bestämmelser om hur övriga ledigheter inverkar på när semestern ges. Det är dock inte alltid ens möjligt att ge semester enbart under den tid arbetstagaren är i arbete. Om en deltidsanställd arbetstages arbetstid har ordnats så att arbetstagaren turvis arbetar i två veckor och är ledig i två veckor (t.ex. en deltidspensionerad arbetstages), är det inte möjligt att ge semestern enbart under den period arbetstagaren är i arbete. Enligt ett utlåtande av arbetsrådet har arbetsgivaren i en sådan situation rätt att också ge semester under den tid då arbetstagaren är frånvarande från arbetet. Eftersom arbetstages i den situation som avses ovan inte hinner ta ut hela semestern inom den period han eller hon är i arbete, kan semestern fortgå även under en period då arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av deltidspension (AR 1376-2001). Enligt arbetsrådets praxis får semester också ges under uppsägningstiden (AR 770-65).

**25 §. Arbetsoförmåga när semestern börjar och under semestern.** På motsvarande sätt som i den gällande lagen föreslås det att paragrafens 1 mom. skall innehålla en bestämmelse om att semestern på arbetstages begäran skall flyttas fram till en senare tidpunkt om arbetstages på grund av barnsörd, sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när semestern eller en del av den börjar. Arbetstages har också en motsvarande rätt att flytta fram semestern eller en del av den om det är känt att arbetstages under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsoförmögen.

För att en på förhand bestämd eller avtalad semester eller en del av den skall få flyttas fram förutsätts det att arbetstages begär det. Begäran skall grunda sig på att arbetstages är arbetsoförmögen till följd av en sjukdom eller en skada som förorsakats av ett

olycksfall eller till följd av förtidig förlossning. Paragrafens 1 mom. gäller de fall där arbetsoförmågan har börjat innan semestern börjar. Det kan bli aktuellt att flytta fram semestern i de fall där arbetstages informerar arbetsgivaren om arbetsoförmågan och dess orsak innan semestern börjar eller, om detta inte är möjligt, så fort som möjligt.

Arbetstages begäran, som utgör en förutsättning för att semestern skall kunna flyttas fram, skall inte tolkas snävt. Om arbetstages innan semestern börjar tillställer arbetsgivaren ett läkarintyg eller någon annan tillförlitlig utredning över sin arbetsoförmåga, skall detta betraktas som en begäran om att semestern skall flyttas fram till en senare tidpunkt. Semestern framflyttas däremot inte utan att sådan utredning framförs eller arbetstages begär det.

I 2 mom. föreskrivs om de fall där arbetsoförmågan börjar efter att semestern eller en del av den redan har börjat. Om sådan arbetsoförmåga som beror på barnsörd, sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den och fortgår utan avbrott längre än sju kalenderdagar, skall inte den del av tiden för arbetsoförmågan som under en och samma del av semestern överstiger sju kalenderdagar betraktas som semester, om arbetstages utan obefogat dröjsmål begär det. För att semestern skall kunna flyttas fram till följd av att arbetstages insjuknar under semestern förutsätts det, på motsvarande sätt som i gällande lag, att arbetsoförmågan fortgår utan avbrott i minst sju kalenderdagar. Om arbetstages under en och samma del av semestern är arbetsoförmögen fler än sju dagar, skall de dagar som överstiger dessa således på begäran flyttas fram. I avvikelse från vad som bestäms i gällande lag gäller detta också sådana dagar då arbetstages blivit arbetsoförmögen på grund av en ny sjukdom som under samma del av semestern drabbat honom eller henne efter tillfrisknandet. I fråga om en och samma del av semestern föreligger det således endast en karenstid på sju kalenderdagar.

Enligt 3 mom. skall arbetstages på arbetsgivarens begäran förete tillförlitlig utredning över sin arbetsoförmåga. Med tillförlitlig utredning avses detsamma som i bestämmelsen om lön för sjukdomstid i 2 kap. 11 § i

arbetsavtalslagen. Som tillförlitlig utredning betraktas läkarintyg eller andra tillförlitliga intyg av hälsovårdspersonalen.

**26 §. Tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsoförmåga.** I paragrafens 1 mom. föreskrivs om när sådan semester som flyttats fram på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom, olycksfall eller barnsbörd skall ges. Eftersom avsikten med lagen är att arbetstagaren skall få ta ut 24 dagar av sin semester under semesterperioden, skall också den framflyttade sommarsemesteren ges senare under semesterperioden. Om det av orsaker som hör samman med arbetets organisering eller på grund av att arbetstagarens sjukdom fortgår inte är möjligt att ge semester under semesterperioden, får sommarsemesteren ges efter semesterperioden under samma kalenderår. Sådan vintersemester som av ovan nämnda orsaker inte kunnat tas ut får på motsvarande sätt flyttas fram till en senare tidpunkt. Vintersemesteren skall ges senast före ingången av följande semesterperiod eller, om detta inte är möjligt, före utgången av följande kalenderår.

Om det på grund av att arbetsoförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester inom de sist nämnda tidsperioderna heller, får den uteblivna semester ersättas med sådan semesterersättning som avses i 17 §. Denna bestämmelse behövs med tanke på de situationer där arbetsförmågan har fortgått länge. I praktiken har arbetsgivarna i dylika situationer förlagt uttagna semestrar till samma tid som sjukledigheten varat och betalat semesterlön för denna tid. Om arbetstagaren fortfarande har rätt till lön för sjukdomstid, innebär den föreslagna bestämmelsen att arbetstagaren därutöver skall betalas en ersättning som motsvarar den uttagna semestern.

Enligt 2 mom. skall arbetsgivaren meddela tidpunkten för den framflyttade semestern senast två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar. Det föreslås således att minimianmälningstiden skall förlängas från tre dagar till en vecka.

**27 §. Sparande av semester.** I denna paragraf föreskrivs både om möjligheten att avtala om att en del av semestern sparas och om arbetstagarens rätt att spara en semestervecka för att ta ut den under kommande år. Med

hjälp av sparad ledighet kan arbetstagaren samla ihop semester för att ta ut den i form av längre sammanhängande perioder. Sparandet på kort sikt främjas också av 21 § 2 mom., enligt vilket arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att den del av semestern som överstiger 12 vardagar tas ut senast inom ett år från semesterperiodens utgång.

Enligt 1 mom. har arbetstagaren, i likhet med vad som föreskrivs i gällande lag, rätt att spara den del av semestern som överstiger 24 dagar, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Huvudregeln utgörs av att arbetstagaren har rätt att spara semesterdagar. Arbetsgivaren kan inte förbjuda sparandet av semester om det inte finns vägande skäl för det. Bedömningen av om det medförs sådan betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten som ger arbetsgivaren rätt att förbjuda sparandet, skall utföras på basis av läget vid den tidpunkt då arbetstagaren önskar spara semestern, på motsvarande sätt som när det bedöms om arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagen har rätt att vägra att ge en arbetstagare partiell vårdledighet. Man kan bl.a. beakta arten av arbetstagarens arbetsuppgifter och de krav som medförs när det gäller arbetets organisering, arten av arbetsgivarens verksamhet samt organisationsättet.

När anställningsförhållandet har fortgått minst ett år har arbetstagaren årligen rätt att spara högst sex semesterdagar. Därutöver får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att arbetstagaren sparar den del av semestern som överstiger 18 dagar, för att ta ut denna del som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter. Genom detta arrangemang utökas arbetstagarens möjligheter att spara semester, men när det gäller den andra semesterveckan skall det ingås avtal om sparandet. Efter att man på det sätt som avses i momentet har ingått ett avtal om sparad ledighet, skall denna behandlas på samma sätt som den sparade ledighet som har sparats med stöd av arbetstagarens rätt att spara semester.

Enligt 2 mom. skall arbetsgivaren och arbetstagaren senast i samband med att arbetsgivaren i enlighet med 22 § hör arbetstagarna i fråga om tidpunkten för semestern förhand-

la om sparandet av semester och om hur många semesterdagar som skall sparas.

Enligt 3 *mom.* skall den sparade ledigheten ges till arbetstagaren under det eller de kalenderår han eller hon bestämmer. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall i första hand avtala om den närmare tidpunkten för den sparade ledigheten. Eftersom det kan vara fråga om att semester i flera år sparas för ett visst syfte, är det ändamålsenligt att det utarbetas någon slags plan som gäller dels sparandet, dels den tidpunkt vid vilken den sparade ledigheten tas ut. Planen kan vara till hjälp när man bereder sig på att arbetstagaren kommer att vara frånvarande från arbetsplatsen under en längre tid.

Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren når samförstånd gällande den närmare tidpunkten för den sparade ledigheten, får arbetstagaren ta ut den sparade ledigheten vid den tidpunkt han eller hon meddelar. För att arbetstagaren skall kunna utnyttja denna subjektiva rätt, förutsätts det att han eller hon senast fyra månader innan ledigheten börjar meddelar när han eller hon ämnar ta ut den sparade ledigheten.

Den sparade ledigheten utgör till sin natur semester och de bestämmelser som gäller semester skall också tillämpas på den sparade ledigheten. När den sparade ledigheten flyttas fram och när den framflyttade sparade ledigheten ges iakttag vad som bestäms i 25 och 26 § om framflyttande av semester till följd av arbetsoförmåga som beror på sjukdom, olycksfall eller barnsbörd.

I 4 *mom.* bestäms om den lön som skall betalas under den sparade ledigheten. En arbetstagare vars lön fastställs enligt 10 § är berättigad att få denna lön också under den sparade ledigheten. Om arbetstagarens lön däremot fastställs enligt 11 eller 12 §, bestäms lönen för den sparade ledigheten på basis av lönen för det kvalifikationsår som föregår den tidpunkt då den sparade ledigheten eller en del av den börjar.

När ett anställningsförhållande upphör är arbetstagaren berättigad att få semesterersättning för den del av semestern som inte tagits ut. Arbetstagaren är på motsvarande sätt berättigad till semesterersättning för outtagen sparad ledighet när anställningsförhållandet upphör. Den outtagna sparade ledigheten kan

ersättas med pengar också i samband med att arbetsgivaren omvandlar arbetstagarens anställningsförhållande från en heltidsanställning till en deltidsanställning eller när arbetstagaren permitteras till vidare. I dessa fall får arbetstagaren välja om han eller hon vill begära ersättning. Semesterersättningen för den outtagna sparade ledigheten beräknas enligt 17 §.

## 6 kap. Särskilda bestämmelser

Lagens sjätte kapitel innehåller bestämmelser om skyldigheten att ge en semesterlönespecifikation, semesterbokföring, arbetsgivarens skyldighet att hålla lagen tillgänglig för arbetstagarna, arbetsrådets utlåtande samt om övervakningen av att lagen följs. Kapitlet innehåller också straffbestämmelser. I kapitlet föreskrivs dessutom om de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningarnas rätt att genom kollektivavtal avvika från lagbestämmelser som annars är tvingande samt om rätten för en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att tillämpa sådana kollektivavtalsbestämmelser genom vilka man på detta sätt gjort avsteg från lagbestämmelser som annars är tvingande.

**28 §. Semesterlönespecifikation.** I denna paragraf bestäms, på motsvarande sätt som i gällande lag, om arbetsgivarens skyldighet att ge en semesterlönespecifikation i samband med att semesterlön eller semesterersättning betalas. För att arbetstagaren skall kunna kontrollera att han eller hon har fått riktig semesterlön eller semesterersättning, skall förutom semesterlönen eller semesterersättningens belopp också dess beräkningsgrunder framgå av semesterlönespecifikationen.

Semesterlönespecifikationen skall ges i samband med att semesterlön eller semesterersättning betalas. Enligt 2 kap. 16 § 2 *mom.* i arbetsavtalslagen skall arbetsgivaren i samband med varje lönebetalning ge arbetstagaren en uträkning, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms skall framgå. Enligt den standard som har utarbetats av Finlands standardiseringsnämnd skall löneintyget utöver övrig information om löneposterna även innehålla uppgifter om semesterförmånerna (semesterlönerna och se-

mesterersättningarna). Om arbetsgivaren i samband med varje lönebetalning ger arbetstagaren ett löneintyg eller en lönespecifikation som också innehåller uppgifter om semesterlörens och semesterersättningens belopp och beräkningsgrunder, finns det inte behov av att ge en särskild semesterlönespecifikation.

**29 §. Semesterbokföring.** I denna paragraf bestäms om arbetsgivarens skyldighet att föra semesterbokföring. Enligt 1 mom. skall arbetsgivaren föra bok över arbetstagarens semestrar och sparade ledigheter samt över de löner och ersättningar som fastställs med stöd av denna lag.

Bokföringsskyldigheten gäller alla sådana arbetsgivare som har anställda som omfattas av semesterlagens tillämpningsområde. För de arbetstagares del som omfattas av intjäningsregeln i 6 § grundar sig rätten till semester på det antal arbetsdagar eller arbetstimmar arbetstagaren arbetat. Till denna del grundar sig semesterbokföringen på den arbetstidsbokföring som avses i 37 § i arbetstidslagen. Det finns behov av att utreda hur många arbetsdagar arbetstagaren arbetat också när semesterlönen för en timavlönad arbetstagare beräknas.

För de arbetstagares del som omfattas av det system för ledighet som avses i 8 § föreligger det däremot inte någon motsvarande bokföringsskyldighet. För att rätten till ledighet skall kunna fastställas för de arbetstagare som enligt avtal arbetar under en så kort tid att de inte når upp till intjäningsgränserna, för de i 2 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen avsedda arbetstagare som utför hemarbete och för arbetsgivarens i 2 § 2 mom. avsedda familjemedlemmar, krävs det endast information om anställningsförhållandets längd.

Av semesterbokföringen skall det både för de arbetstagares del som omfattas av 6 § och för de arbetstagares del som omfattas av 8 § framgå hur många semesterdagar eller lediga dagar arbetstagaren har tjänat in under kvalifikationsåret. Semesterbokföringen skall innehålla uppgifter om semestrarnas och ledigheternas längd och dessutom skall det av semesterbokföringen framgå huruvida arbetstagaren har meddelat om sin önskan att ta ut sådan ledighet som avses i 8 §.

Semesterbokföringen skall också innehålla anteckningar om tidpunkterna för arbetstagarens semestrar. Anteckningarna skall antingen grunda sig på de semestertidpunkter som fastställts genom arbetsgivarens beslut, eller på ett sådant avtal om framflyttande eller uppdelning av semestern och om dess tidpunkt som arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått med stöd av 18 eller 21 §, eller på ett sådant avtal om sparande av en del av semestern som har ingåtts med stöd av 27 §.

Semesterbokföringen skall också innehålla uppgifter om beloppet av de löner och ersättningar som har betalats till arbetstagaren samt om grunderna för dem. Av bokföringen skall det framgå vilka löner som betalats till arbetstagaren under kvalifikationsåret. För att semesterlönen för en tim- eller prestationsavlönad arbetstagare skall kunna räknas ut krävs det uppgifter om de löner som betalats till arbetstagaren för den tid han eller hon varit i arbete. När den procentbaserade semesterlön som avses i 12 § räknas ut behövs det också uppgifter om de löner som betalats för sådan frånvaro som definieras i 7 § 3 mom. Om arbetsgivaren och arbetstagaren med stöd av 10 § 3 mom. avtalar om att en månadsavlönad arbetstagares semesterlön skall beräknas på basis av den genomsnittliga lönen, skall det av bokföringen framgå vilka månadslöner som har betalats till arbetstagaren under kvalifikationsårets olika månader.

Övervakningen av att semesterlagen följs hör till arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter. För att denna tillsynsuppgift skall kunna skötas förutsätts det att myndigheterna har rätt att få information om den fråga övervakningen gäller samt om de skriftliga avtal som ingåtts beträffande frågan. Därför bestäms det i 2 mom. att semesterbokföringen och sådana skriftliga avtal som arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått med stöd av denna lag på begäran skall företes den som utför en arbetarskyddsinspektion. Motsvarande rätt till information tillkommer också arbetstagarnas förtroendeman eller det förtroendeombud som utsetts i enlighet med 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, om det varken utsetts en förtroendeman eller ett förtroendeombud, arbetarskyddsfullmäktigen. Rätten till information tillkommer den förtroendeman eller det förtroendeombud som repre-

senterar arbetstagaren i fråga.

Den förtroendeman som utsetts på basis av ett kollektivavtal representerar alla de arbetstagare på arbetsplatsen som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde. De personalgrupper för vilka det inte på basis av ett kollektivavtal utsetts någon förtroendeman t.ex. på grund av att det inte ingåtts något kollektivavtal som kan tillämpas på dem, har med stöd av 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen rätt att välja ett förtroendeombud. I dessa fall har förtroendeombudet rätt att få uppgifter om semesterbokföringen för de arbetstagares del som hör till den personalgrupp han eller hon representerar.

På motsvarande sätt som i fråga om arbetstidsbokföringen har arbetstagaren eller den som arbetstagaren befullmäktigat rätt att på begäran få en skriftlig utredning över de anteckningar som gäller arbetstagarens semestrar och sparade ledigheter. Genom denna bestämmelse tryggas arbetstagarens rätt att få information om de anteckningar som gäller hans eller hennes egna semestrar.

Enligt 3 mom. skall semesterbokföringen förvaras åtminstone till utgången av den tid för väckande av talan som anges i 33 §. Enligt 47 kap. 2 § i strafflagen skall en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet försummar att föra bok över semestrar, för sådan bok oriktigt, ändrar, döljer eller förstör bokföringen eller gör den oläslig, för arbetstidsbrott dömas till böter eller fängelse i högst sex månader. Därför föreslås det att momentet skall innehålla en uttrycklig bestämmelse om att semesterbokföringen, i likhet med arbetstidsbokföringen, skall förvaras till dess att tiden för väckande av talan har gått ut.

**30 §. Avvikelse genom kollektivavtal.** Det föreslås att paragrafens 1 mom. skall innehålla samlade föreskrifter om de bestämmelser från vilka det är möjligt att avvika genom kollektivavtal som ingås mellan de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningarna. Det föreslås att man skall kunna avtala om sådana ärenden beträffande vilka man i branschspecifika avtal på ett ändamålsenligt sätt kan beakta de särdrag och behov som är karakteristiska för branschen. Det föreslås att denna krets av ärenden skall ut-

vidgas i jämförelse med vad som föreskrivs i den gällande semesterlagen.

Genom kollektivavtal mellan de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningarna kan man i fråga om den semesterperiod som definieras i 4 § 2 punkten ingå avtal som avviker från lagen. Genom kollektivavtal kan man också avtala om beräklandet och betalningen av semesterlön och semesterersättning. När man avtalar om semesterlönen begränsas avtalsfriheten av den allmänna bestämmelsen om semesterlön i 9 §, enligt vilken arbetstagaren under sin semester är berättigad att åtminstone få sin ordinarie eller genomsnittliga lön. Genom kollektivavtal får man också avtala om uppdelning av semestern och om att vintersemester ges i form av en mellan parterna överenskommen förkortning av arbetstiden samt om sparad ledighet. Till dessa delar föreskrivs en motsvarande rätt att ingå avtal i 16 § 2 mom. i den gällande semesterlagen, fränsett rätten att ingå avtal om semesterns längd när semestern fastställs enligt den andra meningen i 3 § 3 mom. i den gällande semesterlagen.

Enligt 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen kan man genom riksomfattande kollektivavtal ingå avtal som avviker från vad som bestäms i 1 kap 5 § i arbetsavtalslagen. Eftersom det inte i lagen om kommunala tjänsteinnehavare eller i statstjänstemannalagen finns någon motsvarande bestämmelse som i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen, föreslås det att man genom arbets- eller tjänstekollektivavtal skall få ingå avtal som avviker från vad som bestäms i 8 § 2 mom.

I avvikelser från vad som bestäms i gällande lag får man genom kollektivavtal dessutom ingå avtal om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid. För att man skall få ingå avvikande avtal om tid som är likställd med arbetad tid förutsätts det dock att det överenskomna arrangemanget som helhet uppfyller de krav som uppställts i semesterlagen i fråga om intjänandet av semester och semesterns längd. Genom branschspecifika avtal kan man ingå avtal som avviker från lagen t.ex. när det gäller detaljerna i företeckningen över dagar som är likställda med arbetade dagar. Möjligheten att ingå avvikande avtal om den tid som är likställd med arbetad

tid ger kollektivavtalsparterna möjligheter att beakta de särskilda behoven inom branscherna, i synnerhet när systemen för intjäning av semester utvecklas och förnyas. Genom kollektivavtal får man emellertid inte avtala om att frånvaro som beror på sådana familjeledigheter som avses i 7 § 2 mom. 1 punkten inte betraktas som likställd med arbetad tid.

För att man på det sätt som föreskrivs i lag skall kunna trygga utövningen av offentlig makt också i exceptionella situationer, föreslås det att man genom riksomfattande tjänstekollektivavtal skall få avtala om den anmälningstid som skall iakttas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern i de situationer där det är påkallat av särskilda skäl som hör samman med utövning av offentlig makt. Sådana uppgifter som hör samman med utövning av offentlig makt utgörs t.ex. av beredningen och verkställigheten av beslut som gäller omhändertagande av barn. Denna bestämmelse ger tjänstekollektivavtalsparterna möjlighet att avtala om en kortare anmälningstid än normalt, om grunderna för framflyttande av en semester som arbetsgivaren redan anmält om eller om grunderna för avbrytande av en semester som redan inletts, i de situationer där det är nödvändigt med hänsyn till skötseln av ett offentligt samfunds uppgifter. En motsvarande rätt att ingå avtal föreligger också i situationer där de exceptionella arrangemang som avses ovan är nödvändiga för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med människors hälsa och säkerhet, men där det inte är fråga om utövning av offentlig makt. I dessa fall är det fråga om exceptionella omständigheter, där t.ex. hälsovårdstjänster inte kan anordnas inom ramen för de arbetstidsarrangemang som föreskrivs i lag eller som avtalats i ett tjänstekollektivavtal. Möjligheterna att avtala om grunderna för avbrytande av semestern har således begränsats till exceptionella situationer.

De kollektivavtalsbestämmelser som har utarbetats med stöd av bemyndigandet i de ovan avsedda bestämmelserna skall på det sätt som avses i 4 § i lagen om kollektivavtal tillämpas på de anställningsförhållanden där parterna är bundna av kollektivavtalet. De

kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagen till arbetstagarens nackdel får däremot inte utan en specialbestämmelse tillämpas på sådana anställningsförhållanden där arbetstagarna inte är bundna av kollektivavtalet.

På motsvarande sätt som i 16 § 2 mom. i den gällande semesterlagen föreslås det i 2 mom. att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal skall få iakttä de kollektivavtalsbestämmelser som det avtalats om med stöd av denna paragraf också i fråga om anställningsförhållandena för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden kollektivavtalets bestämmelser skall iaktas med stöd av 4 § i lagen om kollektivavtal. I likhet med vad som bestäms i gällande lag, föreslås dessutom att de kollektivavtalsbestämmelser som det avtalats om med stöd av 1 mom. skall få iaktas även efter att kollektivavtalet har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, om det uttryckligen har avtalats om saken i arbetsavtalet. För att kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagen till arbetstagarens nackdel skall få tillämpas efter att kollektivavtalet har upphört att gälla krävs det således att arbetsavtalsparterna har avtalat om saken.

Det föreslås att 3 mom. skall innehålla en bestämmelse om de myndigheter och offentligrättsliga samfund som kan jämföras med de arbetsgivarföreningar som avses i 1 mom., vilkas verksamhetsområde omfattar hela landet och vilka är behöriga att ingå avtal som avviker från de paragrafer som avses i 1 mom. Dessa instanser utgörs av de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalsmyndigheter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och det ortodoxa kyrkosamfundet samt Finlands Bank. I den föreslagna bestämmelsen beaktas dessutom 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991), enligt vilken rikets arbetslagstiftning skall tillämpas i landskapet Åland. För Ålands del kan avtalsparterna utgöras av Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

**31 §.** *Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal.* I denna

paragraf bestäms om rätten för en oorganiserad arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att tillämpa sådana kollektivavtalsbestämmelser som tillkommit med stöd av 30 §.

Enligt paragrafen får en arbetsgivare som skall iaktta ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, inom dess tillämpningsområde också iaktta de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 30 § i denna lag, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter att avtal ingås på lokal nivå. Bestämmelsen överensstämmer med 16 a § i den gällande semesterlagen, vilken fogades till lagen i samband med att arbetsavtalslagen stiftades år 2001.

En oorganiserad arbetsgivares skyldighet att iaktta bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal såsom minimivillkor inom anställningsförhållandena grundar sig på 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Eftersom ett allmänt bindande kollektivavtal har karaktären av minimivillkor, medför ett sådant kollektivavtal enbart rättigheter för arbetstagaren och på motsvarande sätt enbart skyldigheter för arbetsgivaren. Därför får en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal inte utan stöd av en liknande specialbestämmelse som föreskrivs i paragrafen tillämpa sådana kollektivavtalsbestämmelser genom vilka man på något sätt har inskränkt eller ändrat arbetstagarens förmåner eller arrangemang som grundar sig på tvingande lagbestämmelser.

I likhet med vad som föreskrivs i gällande lag, får en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal endast iaktta sådana med stöd av 30 § ingångna kollektivavtalsbestämmelser som får tillämpas som sådana, utan att avtal ingås på lokal nivå.

Vid beredningen av den nya arbetsavtalslagen från år 2001 ansåg man att det åtminstone inte ännu vid den dåvarande tidpunkten var ändamålsenligt att utöka möjligheterna för arbetsgivare som står utanför de riksfattande arbetsgivarorganisationerna att enbart på basis av att ett kollektivavtal är allmänt bindande utnyttja de avtalsmöjligheter som i kollektivavtalen har "överförts" till arbetsplatserna, fastän de tilläts iaktta sådana kollektivavtalsbestämmelser som avviker

från den tvingande lagstiftningen men vilkas tillämpning inte förutsätter att avtal ingås på lokal nivå. Då ansåg man även att det var motiverat att följa utvecklingen av kollektivavtalspraxis och att lagstiftningsåtgärder skulle vidtas när kollektivavtalspraxis eventuellt förändras i förhållande till dåvarande praxis.

Efter att arbetsavtalslagen och 16 a § i semesterlagen stiftades år 2001 har det inte skett sådana förändringar i arbetsmarknadsläget eller i kollektivavtalsutvecklingen som skulle vara av avgörande betydelse vid bedömningen av denna fråga. Med beaktande av dels de rättsskydds- och övervakningsmekanismer som hör samman med det lokala beslutsfattandet inom kollektivavtalssystemet, dels de särdrag som hör samman med allmänt bindande kollektivavtal, finns det inte anledning att föreslå att den gällande bestämmelsen skall ändras så att en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal skulle få rätt att på lokal nivå ingå avtal som grundar sig på det allmänt bindande kollektivavtalet.

En arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal får enligt paragrafen iaktta de ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelserna även efter att kollektivavtalet har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, om det uttryckligen har avtalats om saken i arbetsavtalet. En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet och en arbetsgivare som iakttar kollektivavtalet på grund av att det är allmänt bindande är i detta avseende jämställda när det gäller lagens tillämpning.

**32 §. Längre semester än vad som föreskrivs i lag.** Enligt 16 § 4 mom. i den gällande semesterlagen skall bestämmelserna om semester och semesterlön också tillämpas på arbetstagarens avtalsbaserade semester som är längre än vad som föreskrivs i lag, om inte något annat följer av avtalet.

Det föreslås att paragrafen skall innehålla en bestämmelse enligt vilken denna lags bestämmelser om semesterlön och semesterersättning skall tillämpas på semester som baserar sig på ett kollektivavtal och som är längre än vad som föreskrivs i lag, om inte något annat framgår av avtalet. Denna bestämmelse är sekundär och avsedd för de si-



tuationer där det inte i arbets- eller tjänstekollektivavtalet har avtalats om hur den semester som är längre än vad som föreskrivs i lag skall tas ut eller om den lön som skall betalas för semestern. I detta fall skall lagens bestämmelser om semester och semesterlön tillämpas. Dessutom bestäms det att den del av semestern som överstiger den i lag angivna delen skall ges på det sätt som i 20 § 2 mom. föreskrivs om hur vintersemester skall ges, om inte något annat har avtalats.

Denna bestämmelse gäller endast sådan semester som det avtalats om i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal och som är längre än vad som föreskrivs i lag. På sådan semester som är längre än vad som föreskrivs i lag och som grundar sig på ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren tillämpas avtalsvillkoren i fråga på motsvarande sätt som de övriga villkoren i arbetsavtalet.

**33 §. Tid för väckande av talan.** Enligt 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen preskriberas fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet fem år efter förfallodagen. Bestämmelsen gäller alla arbetstagarens lönefordringar, oberoende av om de grundar sig på ett arbetsavtal, ett kollektivavtal eller på arbetsavtalslagens bestämmelse om minimilön. De fordringar som grundar sig på semesterlagen omfattas däremot inte av arbetsavtalslagens preskriptionsbestämmelse, utan bestämmelserna om dessa fordringar ingår i 15 § i den gällande semesterlagen.

Bestämmelserna om preskription av fordringar som uppkommit med anledning av ett anställningsförhållande och om tiderna för väckande av talan förnyades vid ingången av år 2004. Därför föreslås det att paragrafens 1 mom., i likhet med gällande lag, skall innehålla en bestämmelse enligt vilken rätten till en fordran som avses i denna lag förfaller, om talan inte under anställningsförhållandets fortgång väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket semestern borde ha getts eller semesterersättningen betalats. I 2 mom. föreskrivs att talan gällande en fordran som avses i 1 mom., då anställningsförhållandet upphör skall väckas inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde, vid äventyr att fordran förfaller. Den tid för väckande av talan som skall iakttas när anställningsförhållandet upphör överens-

stämmer också med den tid som föreskrivs i arbetsavtalslagens motsvarande bestämmelse.

Den tid för väckande av talan som skall tillämpas på fordringar som grundar sig på semesterlagen definierar inom vilken tid en fordran skall krävas in. Denna bestämmelse skall däremot inte tillämpas på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om längre semester än vad som föreskrivs i lag. På inkrävandet av en fordran som grundar sig på ett sådant avtal tillämpas bestämmelserna i 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen.

Bestämmelsen om tiden för väckande av talan utgör en specialbestämmelse i förhållande till den bestämmelse om preskription av en lönefordran som ingår i 55 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och den bestämmelse om rättelse som ingår i 52 § i statstjänstemannalagen. Till den del fordringarna grundar sig på en tjänstekollektivavtalsbestämmelse, skall tvister gällande fordringarna avgöras vid arbetsdomstolen på det sätt som föreskrivs i lagarna om tjänstekollektivavtal och i enlighet med vad som har bestämts om ärendenas behandling i det allmänna kommunala tjänstekollektivavtalet.

**34 §. Framläggande.** Med tanke på iakttagandet av lagen och övervakningen av rättigheterna är det viktigt att lagen finns tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatserna. Därför föreslås det att lagen, i likhet med arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och den gällande semesterlagen, skall innehålla en bestämmelse om framläggande.

Arbetsgivaren skall hålla denna lag och de avtal som ingåtts med stöd av den fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren uppfyller sin lagstadgade skyldighet genom att lägga fram lagtexten på en plats där den fritt kan läsas av arbetstagarna. Arbetsgivaren skall på motsvarande sätt lägga fram ett kollektivavtal som arbetstagaren är bunden av enligt lagen om kollektivavtal eller enligt arbetsavtalslagen och genom vilket man med stöd av 30 § har gjort avsteg från lagbestämmelser som annars är tvingande.

När det gäller framläggandet är det tillräckligt att lagen och det kollektivavtal som skall iakttas finns tillgängliga i elektronisk form. Om lagen finns i elektronisk form förutsätts

det dock att alla arbetstagare på arbetsplatsen de facto har möjlighet att få information om innehållet i lagen.

**35 §. Arbetsrådets utlåtande.** I denna paragraf föreskrivs på motsvarande sätt som i 2 § i den gällande lagen om arbetsrådets rätt att ge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av denna lag. Enligt lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) kan utlåtanden begäras av domstolar, arbetarskyddsdistriktens arbetarskyddsbyråer, arbetsgivarnas och arbetstagarnas centralorganisationer, finansministeriet, kyrkans avtalsdelegation, kommunala arbetsmarknadsverket, Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. En domstol kan begära ett utlåtande om en fråga som gäller tillämpningen eller tolkningen av semesterlagen i ett ärende som skall avgöras vid domstolen, antingen på eget initiativ eller på yrkande av en part. Arbetsrådets utlåtande är dock inte bindande för domstolen, utan utlåtandet kan vid domstolen beaktas vid sidan av den övriga utredning som lagts fram i ärendet.

Enligt 22 § i den gällande lagen kan arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsbyrå, då tvingande skäl kräver det, på ansökan bevilja undantag från bestämmelserna i 4 § om givande av semester och från bestämmelserna i 5 § 1 mom. om uppdelning av semester. Det har inte på senare år anhållits om undantag i ärenden som gäller givande eller uppdelning av semester. Därför föreslås det att lagen inte längre skall innehålla någon bestämmelse om beviljande av undantag.

**36 §. Tillsyn.** Enligt denna paragraf övervakar arbetarskyddsmyndigheterna att denna lag följs. Arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet leds på det statliga planet av social- och hälsovårdsministeriet. På det lokala planet sköts övervakningen av tjänstemännen vid arbetarskyddsbyråerna i de åtta arbetarskyddsdistrikten. Arbetarskyddsmyndigheternas behörighet och vilka metoder som får användas vid övervakningen fastställs enligt lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (131/1973).

**37 §. Straffbestämmelser.** Paragrafens 1 mom. föreslås innehålla en bestämmelse om

straff för semesterförseelse. Enligt 1 punkten skall en arbetsgivare eller företrädare för denne som avsiktligt eller av oaktsamhet underlåter att ge en arbetstagare semester enligt denna lag eller håller en arbetstagare i arbete under den tid arbetsgivaren har bestämt för semester, dömas till böter för semesterförseelse. För en överträdelse som endast gäller lagens procedurbestämmelser föreskrivs ingen straffpåföljd.

I överensstämmelse med arbetsavtalslagens bestämmelse om vägran att ge arbetstagaren en uträkning över lönen, föreslås 2 punkten innehålla en bestämmelse enligt vilken en arbetsgivare eller företrädare för denne som avsiktligt eller av oaktsamhet underlåter att på en arbetstagares begäran utan dröjsmål ge en sådan semesterlönespecifikation som avses i 28 § likaså skall dömas för semesterförseelse. Om arbetsgivaren har gett arbetstagaren en sådan uträkning över lönen som avses i 2 kap. 16 § 2 mom. i arbetsavtalslagen och denna också innehåller uppgifter om semesterlönen eller semesterersättningen, är arbetsgivaren inte skyldig att ge någon särskild semesterlönespecifikation.

Den som försummar den i 34 § angivna skyldigheten att hålla lagen och avtalen framlagda skall enligt 3 punkten likaledes dömas för semesterförseelse.

I likhet med vad som bestäms i gällande lag föreskrivs det i 1 mom. att ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen.

I 2 mom. ingår en bestämmelse av informativ karaktär, där det på motsvarande sätt som i gällande lag hänvisas till bestämmelserna i 47 kap. 2 § i strafflagen. Enligt detta moment föreskrivs i 47 kap. 2 § i strafflagen straff för försummelse eller missbruk som gäller den semesterbokföring som avses i 29 § samt för en sådan semesterförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud.

#### 7 kap. **Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser**

I lagens sjunde kapitel föreskrivs om lagens ikraftträdande, om de bestämmelser som upphävs samt om hur sådana arbets- och

tjänstekollektivavtal som är gällande vid denna lags ikraftträdande påverkar lagens tillämpning.

**38 §. Ikraftträdande.** Det föreslås att paragrafens 1 mom. skall innehålla en sedvanlig ikraftträdelsebestämmelse.

I 2 mom. bestäms vilka bestämmelser som skall upphävas. Det föreslås att semesterlagen samt lagen om semester i vissa fall för innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt samfundstjänst upphävs jämte ändringar. Det föreslås också att förordningen om semester för statens tjänstemän, förordningen om semester och semesterersättning för vissa deltidsanställda statstjänstemän, statstjänstemän i bissyssa samt timplärare, förordningen om semester för tjänstemän inom utrikesrepresentationen samt statsrådets beslut om statens arbetstagares semester föreslås också bli upphävda jämte ändringar.

I samband med att det genom semesterlagen utfärdades bestämmelser om semester för dem som står i arbetsavtalsförhållanden utfärdades det en förordning om semester för statens tjänstemän, där tjänstemännen beviljades vissa förmåner som är fördelaktigare än i semesterlagen. Genom den föreslagna semesterlagen har man inte för avsikt att försämra ställningen för de statstjänstemän som kommer att omfattas av lagens tillämpningsområde.

Enligt 80 § i grundlagen skall det utfärdas bestämmelser om grunderna för tjänstemännens rättigheter och skyldigheter genom lag. Avsikten är att statstjänstemännens ställning i så stor utsträckning som möjligt skall bevaras oförändrad i förhållande till det rådande rättsläget. Därför föreslås det att de på tjänstemännens förordning baserade rättigheterna till vinterförlängningsdagar och tre dagars semesterrätt minst efter 15 tjänsteår, skall föreskrivas i 3 mom. Den föreslagna regleringen motsvarar 2 § i ovan avsedda förordning, enligt vilken semesterrätten för en full kvalifikationsmånad är tre vardagar, om tjänsteförhållandet pågått minst 15 år före semesterperioden börjat, och 16 §, som föreskriver om en tjänstemans rätt till vinterförlängningsdagar. Om en tjänsteman som varje månad tjänar in antingen två vardagar eller två och en halv vardag semester och är berätt-

tigad till semester för 12 kvalifikationsmånader håller en del av semestern utanför semesterperioden, beviljas semestern till denna del förlängd med hälften, dock högst för hälften av vederbörandes hela semester och så att förlängningen kan vara högst sex vardagar. På motsvarande sätt kan semesterförlängningen för dem som omfattas av tre vardagars semesterrätt vara högst nio vardagar.

Vad som stadgas i 3 mom. tillämpas på de tjänsteförhållanden som avses i statstjänstemannalagen. Bestämmelserna skall således tillämpas såväl på nuvarande som kommande tjänstemän.

Det har också avtalats om statstjänstemännens semestrar i statens tjänstekollektivavtal. Tjänstekollektivavtalsbestämmelserna överensstämmer med bestämmelserna i gällande förordningen. För att de statliga förhandlingsmyndigheterna och de riksomfattande tjänstemannaorganisationerna genom tjänstekollektivavtal skall kunna avtala om bättre förmåner än vad som föreskrivs i den föreslagna semesterlagen, dvs. dels om tre dagars semesterrätt, dels om dagar som utgör vintersemesterförlängning, skulle i 4 mom. stadgas att man enligt det sätt som föreskrivs i lagens 30 § skall kunna ingå avtal angående bestämmelserna i 3 mom.

I vissa lagar och förordningar finns hänvisningsbestämmelser enligt vilka semesterlagens bestämmelser skall tillämpas på rättsförhållandet i fråga. Till den del det i en lag eller förordning hänvisas till en författning som upphävts genom denna lag, skall enligt 5 mom. denna lag tillämpas i stället för den.

Eftersom det i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999), arbetstidslagen och lagen om ersättning till arbetsgivare för semesterkostnader för den tid föräldradagpenning betalas (238/1994) finns bestämmelser där det hänvisas till enskilda bestämmelser i den gällande semesterlagen, föreslås det att hänvisningarna skall ändras så att de överensstämmer med den föreslagna semesterlagen.

**39 §. Övergångsbestämmelser.** Fastän avtalsfriheten fortfarande inte uttryckligen garanteras i grundlagen, tryggas den indirekt genom bestämmelsen om egendomsskydd i 15 § i grundlagen. Enligt grundlagsutskottets vedertagna praxis är det i allmänhet förbudet

att retroaktivt ingripa i förmögenhetsrättsliga avtalsförhållanden mellan enskilda parter. Utskottet har dock ansett att man genom vanlig lag retroaktivt får förtydliga och komplettera rådande rättsförhållanden, om det därigenom inte införs några väsentliga nya inslag i den materiella rätten (GrUB 13/1986 rd och 8/1991 rd).

I den arbetsrättsliga lagstiftningen har man traditionellt ansett att lagändringar som påverkar de gällande kollektivavtalen skall genomföras så att man genom lagstiftningen inte ingriper i de gällande kollektivavtalens innehåll. Detta förfarande har motiverats med grundlagens bestämmelse om egendoms-skydd. I vissa av ILO:s konventioner som är bindande för Finlands del förutsätts det också att ikraftsättandet under kollektivavtalens giltighetstid sker på detta sätt.

Med anledning av vad som konstaterats ovan föreslås paragrafen innehålla en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren, trots semesterlagens ikraftträdande, i sina anställningsförhållanden får iaktta sådana kollektivavtalsbestämmelser som ingår i ett kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande och som avviker från denna lag fram till utgången av den innevarande avtalsperioden, om inte de nämnda kollektivavtalsbestämmelserna ändras före det.

Arbetsgivarens rätt att iaktta ett gällande kollektivavtal är inte beroende av om arbetsgivaren är förpliktad att iaktta kollektivavtalet med stöd av den s.k. normalbundenheten som grundar sig på lagen om kollektivavtal eller med stöd av att kollektivavtalet är allmänt bindande. Villkoren i ett anställningsförhållande som grundar sig på ett kollektivavtal kan således före eller i samband med avtalsperiodens utgång endast ändras genom ett avtal mellan de parter som ingått kollektivavtalet.

På motsvarande sätt får sådana bestämmelser om semestern som fastställts med stöd av lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) eller lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) och som avviker från denna lag iakttas till dess tjänstekollektivavtalet upphör att gälla, om inte tjänstekollektivavtalet ändras före det.

## 1.2. Lagförslagen 2—4

I lagen om utstationerade arbetstagare, arbetstidslagen, lagen om ersättning till arbetsgivare för semesterkostnader för den tid föräldradagpenning betalas och i lagen om fredsbevarande verksamhet finns bestämmelser där det hänvisas till enskilda paragrafer i den gällande semesterlagen. Eftersom det bl.a. föreslås att semesterlagens struktur och de paragrafer hänvisningarna gäller skall ändras, föreslås det att de hänvisningar som ingår i de nämnda lagarna skall ändras så att de överensstämmer med den föreslagna semesterlagen. I dessa lagförslag föreslås inga övriga ändringar. Ändringen av dessa lagar är således endast av teknisk natur.

## 2. Ikraftträdande

Det föreslås att semesterlagen i sin helhet skall revideras. I avvikelser från den gällande lagen skall lagen även omfatta statstjänstemän, kommunala tjänsteinnehavare och den evangelisk-lutherska kyrkans tjänsteinnehavare.

Trots att semesterlagen förnyas i sin helhet kommer semestrarna fortfarande i stor utsträckning att fastställas enligt de regler för intjänning av semester som föreskrivs i gällande lag, dvs. enligt 14-dagarsregeln och 35-timmarsregeln. De arbetstagare som inte omfattas av dessa intjäningsregler skall enligt förslaget ha rätt till en ledighet som fastställs enligt arbetsavtals- eller tjänsteförhållandets längd.

De mest betydande ändringarna som gäller intjänandet av semester gäller 35-timmarsregeln. Enligt lagförslaget skall förteckningen över dagar som är likställda med arbetade dagar vara densamma både när semester intjänas enligt 14-dagarsregeln och när semester intjänas enligt 35-timmarsregeln. Detta innebär att arbetsgivaren måste fästa större uppmärksamhet än för närvarande vid hur arbetstagarens frånvaro inverkar på fastställandet av en full kvalifikationsmånad. Förslaget förutsätter således att det utarbetas uppföljnings- och registrerings-system. De semesterprogram som arbetsgivaren använder skall följaktligen ändras så att de motsvarar de krav som uppställs i lagför-

slagets 7 § samt i 12 § som gäller procentbaserad semesterlön (löner för frånvarotider och kalkylerade löner). Dessa program skall ändras så att de från och med lagens ikraftträdande motsvarar lagens krav.

I likhet med vad som föreskrivs i gällande lag, skall kvalifikationsåret enligt lagförslaget börja den 1 april och upphöra den sista mars. Lagarna föreslås därför träda i kraft den 1 april 2005.

### **3. Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning**

Inom arbetslivet är semesterlagen en viktig lag, där det föreskrivs om de anställdas semesterförmåner, t.ex. om semesterns längd, semesterlön, semesterersättning och om hur semester ges. Semesterlagstiftningen utgör en del av arbetstagarnas arbetstidsskydd. Semesterlagstiftningen skall överensstämma med de förpliktelser som anges i gemenskapsrätten och i de internationella konventioner som är bindande för Finlands del samt uppfylla de krav som grundlagen ställer på lagstiftningen. Arbetstidsdirektivet förutsätter att alla arbetstagare, i enlighet med de förutsättningar som uppställts för intjänande och givande av semester i den nationella lagstiftningen och/eller de förutsättningar som fastställts genom praxis, garanteras rätt till minst fyra veckors avlönad semester.

Enligt 18 § 1 mom. i grundlagen skall det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Enligt den regeringsproposition som hör samman med reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna (RP 309/1993 rd) är bestämmelsen av betydelse framför allt inom arbetarskyddet och i den därmed sammanhängande verksamheten. Begreppet arbetarskydd skall i detta sammanhang ges en vid tolkning, dvs. arbetarskyddet innefattar också arbetstidsskyddet. Arbetstidsskyddet omfattar å sin sida utöver regleringen av arbetstiden per dag och per vecka också det årsbaserade arbetstidsskyddet.

I 80 § i grundlagen finns bestämmelser om utfärdande av förordningar och delegering av lagstiftningsbehörighet. Enligt 1 mom. skall det genom lag utfärdas bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter samt om frågor som enligt

grundlagen i övrigt hör till området för lag.

Semesterförmånerna för dem som står i arbetsavtalsförhållanden har reglerats i semesterlagen. Det arbete som utförs i tjänsteförhållanden och andra offentligrättsliga tjänstgöringsförhållanden har inte omfattats av semesterlagens tillämpningsområde. I lagen om semester i vissa fall för innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt samfunds tjänst föreskrivs om semester för kommunernas och samkommunernas tjänsteinnehavare. Bestämmelserna om semester för statstjänstemän ingår i förordningen om semester för statens tjänstemän, förordningen om semester och semesterersättning för vissa deltidsanställda statstjänstemän, statstjänstemän i bisyssla samt timlärare och i förordningen om semester för tjänstemän inom utrikesrepresentationen.

Enligt förslaget omfattar semesterlagen statstjänstemän samt kommunernas och evangelisk-lutherska kyrkans tjänsteinnehavare, oberoende av om de står i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden. Semestrarna för kyrkans tjänsteinnehavare fastställs för närvarande endast med stöd av kyrkans tjänstekollektivavtal. I samband med att lagen träder i kraft föreslås förutom den gällande semesterlagen även den lag som gäller längden av de kommunala tjänsteinnehavarnas semestrar samt förordningarna angående statstjänstemän bli upphävda.

Förordningen om semester för statens tjänstemän innehåller, i avvikelse från semesterlagen, bestämmelser om dagar som utgör vintersemesterförlängning och om den regel enligt vilken tjänstemän som har en till semester berättigande tjänstetid på minst 15 år har rätt till semester under tre dagar för varje full kvalifikationsmånad. Det föreslås att bestämmelserna om dessa rättigheter som tillkommer statstjänstemän och som är fördelaktigare än de som anges i den föreslagna semesterlagen fortsättningsvis skall förbli gällande. Eftersom 80 § i grundlagen förutsätter att bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter skall utfärdas genom lag, föreslås det att man i lagens 38 § 3 mom. på motsvarande sätt som i 2 och 16 § i nämnda förordning skall om tre dagars intjäningsbestämmelse och vinterförläng-

ningsdagar som tillämpas i ett tjänsteförhållande som avses i statstjänstemannalagen.

Det föreslagna förfarandet innebär att statstjänstemännens rätt till semester till ovan avsedda delar inte skulle ändras.

I 30 § i förslaget till semesterlag bestäms vilka av semesterlagens bestämmelser arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar får avvika från genom tjänste- eller arbetskollektivavtal. I bestämmelsen föreskrivs även om arbetsgivarens rätt att tillämpa sådana kollektivavtalsbestämmelser också på oorganiserade arbetstagares anställningsförhållanden. Det föreslås att 31 § skall innehålla en bestämmelse enligt vilken en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal också har rätt att tillämpa sådana bestämmelser i det allmänt bindande kollektivavtalet som avviker från lagen till arbetstagarnas nackdel. Den föreslagna regleringsmodellen motsvarar den reglering som omfattats i arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och den gällande semesterlagen.

I grundlagsutskottets utlåtande 41/2000 som hänförde sig till den nya arbetsavtalslagen, har man dryftat hur möjligheterna att genom kollektivavtal avvika från lagens bestämmelser skall bedömas med avseende på grundlagen. Enligt utlåtandet skall den föreslagna regleringen granskas i ljuset av 80 § 1 mom. i grundlagen, till den del regleringen gäller frågor som enligt grundlagen ”i övrigt hör till området för lag”. Med tanke på grundlagen är det av betydelse att man genom arbets- och tjänstekollektivavtal inte får förkorta den lagstadgade minimilängden för arbetstagarnas eller tjänstemännens semestrar. Rätten att avtala om arbetsdagar som är likställda med arbetade dagar har i bestämmelsen begränsats så att avtalet som helhet inte får leda till en förlust av semesterrätten. Däremot kan man genom riksomfattande tjänstekollektivavtal avtala om den tre dagars semesterrätt som tillkommer statstjänstemän som har en till semester berättigande tjänstetid på minst 15 år, men rätten till semester under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad kan dock inte inskränkas.

Genom kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan man dessutom ingå avtal som avviker

från lagen när det gäller semesterperioden samt beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning. När avtal ingås om beräkning av semesterlön begränsas avtalsfriheten enligt lagförslaget av den allmänna bestämmelsen om semesterlön i 9 §, enligt vilken arbetstagaren under sin semester är berättigad att få åtminstone sin ordinarie eller genomsnittliga lön. Genom kollektivavtal får man likaså avtala om uppdelning av semestern och om att vintersemestern ges i form av en mellan parterna överenskommen förkortning av arbetstiden samt om sparad ledighet. Till denna del motsvarar rätten att ingå avtal bestämmelserna i den gällande semesterlagen. Det föreslås också att man genom arbets- och tjänstekollektivavtal skall få ingå avvikande avtal om vad som i 8 § 2 mom. bestäms om sådan ledighet som kan jämföras med semester i upprepade tjänstgöringsförhållanden för viss tid. Genom riksomfattande tjänstekollektivavtal får man också avtala om den anmälningstid som skall iaktas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern, i de situationer där det är påkallat av särskilda skäl som hör samman med organisationen av ett offentligt samfunds verksamhet. De föreslagna bestämmelserna, från vilka man kan avvika genom arbets- och tjänstekollektivavtal, är inte problematiska med avseende på grundlagen.

Enligt lagförslaget står en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal i en liknande ställning som föreskrivs i den arbetsavtalslag som antogs år 2000. Den som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal har rätt att tillämpa sådana kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagen endast om bestämmelserna inte förutsätter att det avtalas om saken på lokal nivå. I grundlagsutskottets ovan nämnda utlåtande ansågs denna reglering möjlig med hänsyn till jämlikhetsprincipen och den negativa föreningsfriheten som tryggas i grundlagen. I detta sammanhang betonade man dock betydelsen av uppföljning i synnerhet när det gäller arbetarskyddet, ställningen för de arbetsgivare som är bundna av allmänt bindande kollektivavtal samt konkurrensläget. En motsvarande uppföljning som gjordes efter att ar-

betsavtalslagen antogs skall också utföras för att man skall kunna bedöma om semesterlagens syften uppnås.

Förslaget innehåller frågor som hör samman med de grundläggande fri- och rättigheterna och med kollektivavtalens ställning. Dessa frågor avviker emellertid inte från de frågor som redan behandlats bl.a. i samband med att arbetstidslagen och arbetsavtalslagen

stiftades. Enligt regeringens uppfattning kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Regeringen anser det dock önskvärt att ett utlåtande i ärendet inhämtas av grundlagsutskottet.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

## 1.

**Semesterlag**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

**Allmänna bestämmelser**

1 §

*Tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på arbete som utförs i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande, om inte något annat föreskrivs.

Vad som i denna lag bestäms om arbetstagar tillämpas även på tjänstemän och tjänsteinnehavare. Vad som bestäms om kollektivavtal tillämpas på både arbetskollektivavtal och tjänstekollektivavtal.

Vad som i 6 § 2 mom., 8 § 2 mom., 10 § 3 mom., 11 § 1 och 3 mom. samt 14 § 3 mom. bestäms om arbetsavtal tillämpas också på sådana arrangemang genom vilka arbetstiden fastställs för tjänstemän och tjänsteinnehavare.

2 §

*Begränsningar av tillämpningsområdet*

Denna lag tillämpas inte på arbete som på grund av arten av arbetsgivarens verksamhet årligen avbryts för en viss tid och för vilket arbetstagarna med stöd av ett avtal som avses i 30 § har rätt till sådan avlönad ledighet som åtminstone motsvarar den semester som föreskrivs i denna lag.

En i 2 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen (605/1996) avsedd arbetstagar som utför arbete i sitt hem har i stället för semester och semesterlön rätt till ledighet enligt 8 § 1 mom. och semesterersättning enligt 16 § i

denna lag. Detsamma gäller arbetsgivarens familjemedlemmar i det fall då arbetsgivaren utöver familjemedlemmarna inte har andra anställda.

3 §

*Bestämmelsernas tvingande natur*

Ett avtal som inskränker de förmåner som en arbetstagar enligt denna lag har är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag. I 30 § bestäms om arbetsgivarnas och arbetstagarernas riksomfattande föreningars rätt att genom kollektivavtal avvika från lagen.

4 §

*Definitioner*

I denna lag avses med

- 1) *kvalifikationsår* tiden från och med den 1 april till och med den 31 mars,
- 2) *semesterperiod* tiden från och med den 2 maj till och med den 30 september,
- 3) *vardag* andra veckodagar än söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdag, julafton, midsommarafton, påskafton och första maj.

2 kap.

**Semesterns längd**

5 §

*Intjäning av semester*

En arbetstagar är berättigad till semester



under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. Om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret har fortgått utan avbrott en kortare tid än ett år, har arbetstagaren dock rätt till semester under två vardagar för varje full kvalifikationsmånad. Vid beräkning av semesterns längd avrundas en del av en dag till en hel semesterdag.

Intjänandet av semester avbryts inte av den anledningen att arbetstagaren direkt har övergått i anställning hos en sådan arbetsgivare där bestämmanderätten på basis av ägande, avtal eller något annat arrangemang innehas av

- 1) den tidigare arbetsgivaren,
- 2) en eller flera personer som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § i lagen om återvinning till konkursbo (758/1991), eller av
- 3) i 1 och 2 punkten avsedda personer tillsammans.

Till tiden för ett i 1 mom. avsett anställningsförhållandets fortbestånd räknas inte den tid under vilken avbrott i arbetet har förekommit på grund av att arbetstagaren fullgjort sådan aktiv tjänst som avses i värnpliktslagen (452/1950), sådan frivillig militärtjänst som avses i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller sådan civiltjänstgöring som avses i civiltjänstlagen (1723/1991).

## 6 §

### *Full kvalifikationsmånad*

Som full kvalifikationsmånad anses en sådan kalendermånad för vilken arbetstagaren kan räkna sig till godo minst 14 arbetade dagar eller dagar som enligt 7 § 1 eller 2 mom. är likställda med arbetade dagar.

Om arbetstagaren enligt avtal är i arbete så få dagar att han eller hon inte kan räkna sig till godo en enda kvalifikationsmånad som innefattar 14 arbetade dagar, eller om endast en del av kalendermånaderna innefattar 14 arbetade dagar, anses som en full kvalifikationsmånad en kalendermånad för vilken arbetstagaren kan räkna sig till godo minst 35 arbetade timmar eller timmar som enligt 7 § är likställda med arbetade timmar.

## 7 §

### *Tid som är likställd med arbetad tid*

Likställd med arbetad tid anses sådan frånvarotid för vilken arbetsgivaren enligt lag är skyldig att betala lön till arbetstagaren. Likställd med arbetad tid anses också den tid under vilken arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av sådan ledighet för utjämnande av arbetstiden genom arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid utjämnas så att den motsvarar den i lag angivna maximiarbetstiden. Av de lediga dagar som under en och samma kalendermånad ges för utjämnande av veckoarbetstiden anses som dagar likställda med arbetade dagar emellertid endast de lediga dagar som överstiger fyra dagar, om inte ledigheten ges som en sammanhängande ledighet som överstiger sex vardagar.

Likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete på grund av

1) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001),

2) sjukdom eller olycksfall, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om sjukdomen eller olycksfallet gett upphov till arbetsoförmåga som fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna sjukdoms eller detta olycksfalls del,

3) medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om rehabiliteringsperioden utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna rehabiliteringsperiods del,

4) bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom,

5) studieledighet enligt lagen om studieledighet (273/1979), dock högst 30 arbetsdagar

per kvalifikationsår, förutsatt att arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten återgår till arbetet,

6) deltagande i utbildning som krävs för arbetet och som arbetsgivaren gett sitt samtycke till, dock så att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att endast 30 arbetsdagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar,

7) permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder,

8) sådan förkortning av arbetsveckorna som motsvarar permittering eller något annat därmed jämförbart arbetstidsarrangemang, dock högst sex månader i sänder; om ett sådant arbetstidsarrangemang utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, inleds en ny sex månaders period efter utgången av kvalifikationsåret.

9) repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller sådan kompletterande tjänstgöring som avses i 37 § i civiltjänstlagen, eller

10) skötseln av ett sådant offentligt förtroendeuppdrag eller sådant avgivande av vittnesmål som man enligt lag inte har rätt att avsäga sig eller som man kan avsäga sig endast av ett särskilt skäl som anges i lag.

Vid tillämpningen av 2 mom. betraktas i de fall som avses i 2 och 3 punkten en period på högst 105 kalenderdagar och i de fall som avses i 5 och 7 punkten en period på 42 kalenderdagar som tid som är likställd med arbetad tid för en sådan arbetstagare som avses i 6 § 2 mom. Vid beräkandet av frånvarotiden anses frånvaron ha börjat den första dagen för frånvaro från arbetet och upphört den dag frånvarogrunden upphör att gälla, om det på förhand har avtalats eller beslutats om denna dag eller i annat fall den frånvarodag som föregick återgången till arbetet. Som likställda med arbetade timmar betraktas då de timmar under vilka arbetstagaren enligt avtal utan frånvaron skulle ha varit i arbete.

### 8 §

#### *Arbetstagarens rätt till ledighet*

En arbetstagare som enligt avtal arbetar färre än 14 dagar eller 35 timmar varje kalendermånad är under anställningsförhållandets fortgång, när han eller hon så önskar, be-

rättigad till ledighet under två vardagar för varje kalendermånad under vilken han eller hon har varit anställd. I 16 och 19 § bestäms om den semesterersättning som skall betalas för ledigheten.

En arbetstagare som på det sätt som avses i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen har arbetat för samma arbetsgivare på basis av flera arbetsavtal som efter varandra har ingåtts för viss tid är, när arbetstagaren så önskar, berättigad till ledighet under en tid som motsvarar den semester som fastställs med stöd av 5—7 §, till den del semester inte har tagits ut.

Arbetstagaren skall före semesterperiodens ingång meddela sin önskan att ta ut ledighet. När ledighet ges iaktas i tillämpliga delar bestämmelserna i 20—26 § om hur semester ges.

### 3 kap.

#### **Semesterlön**

### 9 §

#### *Allmän bestämmelse om semesterlön*

Arbetstagaren är under sin semester berättigad att åtminstone få sin ordinarie eller genomsnittliga lön i enlighet med vad som bestäms i denna lag.

De naturaförmåner som hör till lönen skall under semestern ges oavkortade. För sådana naturaförmåner som arbetstagaren inte kan utnyttja under semestern betalas ersättning i pengar.

### 10 §

#### *Semesterlön som baserar sig på vecko- eller månadslön*

En arbetstagare vars lön enligt avtal betalas per vecka eller för en längre tid än detta, är även under semestern berättigad att få denna lön. Om det till arbetstagaren, för den tid han eller hon varit i arbete, under kvalifikationsåret utöver vecko- eller månadslönen har betalats annan lön som inte fastställs på basis av tillfälliga omständigheter eller sådan lön har förfallit till betalning, inräknas denna andel av lönen i semesterlönen på det sätt som

bestäms i 11 § 1 och 2 mom.

Om arbetstagarens semester inte fortgår under hela lönebetalningsperioden, beräknas lönen för semestertiden så att den ställs i relation till de perioder under vilka arbetstagaren har semester och är i arbete, så att den motsvarar den lön som annars skulle betalas till arbetstagaren för motsvarande tid.

Om det avtalas att arbetstagarens arbetstid och i motsvarande mån även lönen ändras under kvalifikationsåret, får arbetsgivaren och arbetstagaren i samband med att de avtalar om en ändring av arbetstiden också avtala om att arbetstagarens semesterlön skall beräknas i enlighet med den genomsnittliga vecko- eller månadslönen under kvalifikationsåret.

### 11 §

#### *Semesterlön som baserar sig på den genomsnittliga dagslönen*

För någon annan än en sådan arbetstagare med vecko- eller månadslön som enligt avtal arbetar minst 14 dagar per kalendermånad beräknas semesterlönen genom att arbetstagarens genomsnittliga dagslön multipliceras med en koefficient som bestäms på basis av antalet semesterdagar:

Antalet semesterdagar	Koefficienten
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3

22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Om semesterdagarna är fler än 30, höjs koefficienten med talet 0,9 för varje semesterdag.

Den genomsnittliga dagslönen beräknas så att den lön som under kvalifikationsåret har betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för den tid han eller hon varit i arbete, fränsett den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete, divideras med antalet arbetsdagar som arbetstagaren arbetat under kvalifikationsåret, ökat med en åttondel av antalet arbetstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den i lag angivna ordinarie arbetstiden per dygn eller, om det inte i lag fastställts någon maximal ordinarie arbetstid per dygn, med en åttondel av antalet arbetstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den genom avtal överenskomna ordinarie arbetstiden.

Om arbetstagaren enligt avtal arbetar färre eller fler än fem dagar per vecka, multipliceras den genomsnittliga dagslönen med antalet arbetsdagar per vecka och divideras med fem.

### 12 §

#### *Procentbaserad semesterlön*

För någon annan än en sådan arbetstagare med vecko- eller månadslön som arbetar färre än 14 dagar per kalendermånad är semesterlönen 9 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för den tid arbetstagaren varit i arbete, fränsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

Om arbetstagaren under kvalifikationsåret har varit förhindrad att arbeta av en sådan orsak som avses i 7 § 2 mom. 1—4 eller 7 punkten, skall den lön som semesterlönen baserar sig på kalkylmässigt utökas med den uteblivna lönen för frånvarotiden, dock högst för den tid som anges i 7 § 3 mom. Lönen för frånvarotiden beräknas, om inte något annat har avtalats, i enlighet med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid och lönen vid den tidpunkt då frånvaron började, med beaktande av de löneförhöjningar som beviljats under frånvarotiden. Om det inte har avtalats om någon genomsnittlig veckoarbetstid, fastställs den kalkylerade lönen enligt den genomsnittliga veckoarbetstiden under de 12 veckor som föregår frånvaron.

## 13 §

*Semesterlön som baserar sig på betjäningssavgifter*

Om vederlaget för arbete enligt avtal helt eller delvis skall betalas i form av betjäningssavgifter från allmänheten, beaktas dessa vid beräkningen av semesterlönen och lönen för sparad ledighet samt semesterersättningen. Den semesterlön som betalas på basis av betjäningssavgifter beräknas på det sätt som bestäms i 9—12 §.

## 14 §

*Regeln för beräkning av semesterlön vid förändringar*

Semesterlönens beräkningssätt bestäms enligt 10—12 §, beroende på vilket avlöningssätt som tillämpades på arbetstagaren vid kvalifikationsårets utgång.

Om arbetstagaren innan semestern börjar har månadslön, får arbetsgivaren och arbetstagaren utan hinder av 1 mom. avtala om att semesterlönen beräknas enligt den månadslön som annars skulle betalas till arbetstagaren under semestern. Avtalet skall ingås skriftligen.

Om arbetstagaren under en del av kvalifikationsåret har intjänat semester enligt 6 § och under en del av året har omfattats av den rätt till ledighet som avses i 8 § 1 mom., be-

räknas den lön och semesterersättning som bestäms för semestern och ledigheten separat för dessa perioder.

## 15 §

*Betalning av semesterlön*

Semesterlönen skall betalas innan semestern börjar. För en högst sex dagar lång del av semestern får semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag som normalt iakttas inom anställningsförhållandet.

## 4 kap.

**Semesterersättning**

## 16 §

*Semesterersättning under anställningsförhållandet*

En arbetstagare som avses i 8 § 1 mom. har rätt till en semesterersättning som är 9 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för den tid arbetstagaren varit i arbete, fränsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, utökas den lön som semesterersättningen baserar sig på med den uteblivna lönen för frånvarotiden på det sätt som bestäms i 12 § 2 mom.

## 17 §

*Semesterersättning när anställningsförhållandet upphör*

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att i stället för semester få semesterersättning för den tid för vilken han eller hon fram till dess inte har fått semester eller semesterersättning. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst ett

år när det upphör, har arbetstagaren från ingången av det innevarande kvalifikationsåret rätt att få semesterersättning för en tid som motsvarar den semester som bestäms enligt den första meningen i 5 § 1 mom.

Om arbetstagaren under anställningsförhållandets första och sista månad sammanlagt har intjänat den mängd arbetade dagar eller timmar eller därmed likställd tid som anges i 6 och 7 §, och arbetstagaren inte har fått semester eller semesterersättning för dessa månader, betraktas dessa månader som en full kvalifikationsmånad när semesterersättningen beräknas.

Vid beräkandet av semesterersättningen iakttas i tillämpliga delar vad som bestäms om semesterlön i 9—12 §.

En arbetstagare som inte har intjänat semester enligt 5—7 § när anställningsförhållandet upphör har rätt till semesterersättning vars belopp beräknas på det sätt som bestäms i 16 §.

#### 18 §

##### *Avtal om att semesterförmåner flyttas fram*

Om arbetsgivaren och arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphör avtalar om ett nytt anställningsförhållande, får de avtala om att de semesterförmåner som arbetstagaren intjänar innan anställningsförhållandet upphör flyttas fram för att ges under det följande anställningsförhållandet. Avtalet skall ingås skriftligen.

#### 19 §

##### *Betalning av semesterersättning*

Till en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet enligt 8 § 1 mom. betalas den semesterersättning som avses i 16 § i samband med ledigheten på det sätt som bestäms i 15 §. I annat fall betalas semesterersättningen senast vid semesterperiodens utgång.

Till en arbetstagare som inleder militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst betalas semesterersättning som bestäms enligt 17 §, trots att hans eller hennes anställningsförhållande inte upphör.

#### 5 kap.

##### **Hur semester ges**

#### 20 §

##### *Tidpunkten för semester*

Arbetstagaren ges semester vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren på det sätt som avses i 21 § avtalar om hur semestern tas ut.

Av semestern skall 24 vardagar ges under semesterperioden (*sommarsemester*). Återstoden av semestern (*vintersemester*) skall ges senast före ingången av följande semesterperiod. Sommar- och vintersemestern skall ges oavbruten, om det inte för undvikande av avbrott i arbetet är nödvändigt att den del av sommarsemestern som överstiger 12 vardagar delas upp för att tas ut i en eller flera delar.

Om det i säsongbetonat arbete orsakas betydande svårigheter för arbetsgivarens verksamhet av att semester ges under semesterperioden, kan sommarsemestern ges utanför semesterperioden under samma kalenderår.

#### 21 §

##### *Avtal under anställningsförhållandets fortgång om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt*

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att arbetstagaren tar ut den del av semestern som överstiger 12 vardagar i en eller flera delar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att semestern ges under en period som börjar vid ingången av det kalenderår under vilket semesterperioden infaller och upphör före semesterperiodens början följande år. Man får också avtala om att den del av semestern som överstiger 12 vardagar tas ut inom ett år från semesterperiodens utgång.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör innan arbetstagaren enligt 20 § har rätt att ta ut semester, får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att den semester som intjänas innan anställningsförhållandet upp-

hör tas ut under den tid anställningsförhållandet fortgår.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får på arbetstagarens initiativ avtala om att den del av semester som överstiger 24 vardagar tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtalet skall ingås skriftligen.

## 22 §

*Hörande av arbetstagarna*

Arbetsgivaren skall för arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när semester ges. Innan tidpunkten för semester bestäms skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om semesterens tidpunkt. Arbetsgivaren skall i mån av möjlighet beakta arbetstagarnas synpunkter och behandla arbetstagarna jämlikt när tidpunkten för semestrarna bestäms.

## 23 §

*Meddelande om tidpunkten för semester*

När arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semester skall arbetsgivaren meddela arbetstagaren semesterens tidpunkt senast en månad innan semester börjar. Om detta inte är möjligt, får tidpunkten för semester meddelas senare, dock senast två veckor innan semester börjar.

## 24 §

*Förläggning av semester till arbetstagarens ledighet*

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semester skall börja på en dag som är ledig för arbetstagaren, om detta medför en minskning av antalet semesterdagar. En högst tre dagar lång del av semester får inte utan arbetstagarens samtycke ges så att en semesterdag infaller på en dag som enligt arbetsskiftförteckningen är ledig för arbetstagaren.

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semester skall infal-

la under arbetstagarens moderskaps- eller faderskapsledighet. Om arbetstagarens semester inte på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet kan ges på det sätt som avses i 20 eller 21 §, får semester ges inom sex månader efter att ledigheten upphört.

## 25 §

*Arbetsförmåga när semester börjar och under semester*

Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen när semester eller en del av den börjar, skall semester på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semester eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsförmögen.

Om sådan arbetsförmåga som beror på förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar under semester eller en del av den och fortgår utan avbrott längre än sju kalenderdagar, skall inte den del av tiden för arbetsförmågan som under en och samma del av semester överstiger denna tid betraktas som semester, om arbetstagaren utan obefogat dröjsmål begär det.

Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

## 26 §

*Tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsförmåga*

Sommarsemester som flyttats fram på en sådan grund som anges i 25 § skall ges under semesterperioden och vintersemester före ingången av följande semesterperiod. Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt, får den framflyttade sommarsemestern ges efter semesterperioden under samma kalenderår och vintersemester före utgången av följande kalenderår. Om det på grund av att

arbetsförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester på det sist nämnda sättet heller, får den uteblivna semestern ersättas med sådan semesterersättning som avses i 17 §.

Arbetsgivaren skall meddela tidpunkten för den framflyttade semestern senast två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar.

## 27 §

*Sparande av semester*

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att den del av semestern som överstiger 18 dagar tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter. Arbetstagaren har rätt att spara den del av semestern som överstiger 24 dagar, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren och arbetstagaren skall senast i samband med att arbetsgivaren i enlighet med 22 § hör arbetstagarna i fråga om tidpunkten för semestern förhandla om sparandet av semester och om hur många semesterdagar som skall sparas.

Den sparade ledigheten skall ges till arbetstagaren under det eller de kalenderår han eller hon bestämmer. Om avtal inte kan nås om den närmare tidpunkten för den sparade ledigheten, skall arbetstagaren senast fyra månader innan ledigheten börjar meddela när han eller hon ämnar ta ut den sparade ledigheten. Det som i 25 och 26 § bestäms om flyttande av semester och givande av flyttad semester gäller även sparad ledighet.

En arbetstagare vars lön fastställs enligt 10 § är berättigad att få denna lön under den sparade ledigheten. Om en arbetstagares lön bestäms enligt 11 eller 12 §, bestäms lönen för den sparade ledigheten på basis av lönen för det kvalifikationsår som föregår den tidpunkt då den sparade ledigheten eller en del av den börjar. Om anställningsförhållandet upphör eller omvandlas till en deltidsanställning eller arbetstagaren blir permitterad tills vidare har arbetstagaren rätt att på det sätt som bestäms i 17 § få ersättning för outtagen sparad ledighet.

## 6 kap.

**Särskilda bestämmelser**

## 28 §

*Semesterlönespecifikation*

I samband med betalningen av semesterlön eller semesterersättning skall arbetsgivaren ge arbetstagaren en specifikation, av vilken semesterlönens eller semesterersättningens belopp och beräkningsgrunder framgår.

## 29 §

*Semesterbokföring*

Arbetsgivaren skall föra bok över arbetstagarens semestrar och sparade ledigheter samt över de löner och ersättningar som bestäms med stöd av denna lag (*semesterbokföring*). Semestrarnas längd och tidpunkt samt lönernas och ersättningarnas belopp och beräkningsgrunder skall framgå av semesterbokföringen.

Semesterbokföringen och sådana skriftliga avtal som arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått med stöd av denna lag skall på begäran visas för den som utför en arbetarskyddsinspektion samt arbetstagarnas förtroendeman eller det förtroendeombud som utsetts i enlighet med 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, om det varken utsetts en förtroendeman eller ett förtroendeombud, arbetarskyddsfullmäktigen. Arbetstagaren eller den som arbetstagaren befullmäktigat har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om de anteckningar som gäller arbetstagarens semestrar och sparade ledigheter.

Semesterbokföringen skall förvaras åtminstone till utgången av den tid för väckande av talan som anges i 33 §.

## 30 §

*Avvikelse genom kollektivavtal*

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksom-

fattande föreningar har rätt att ingå avvikande avtal om semesterperioden, beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning, uppdelning av semestern och om att vintersemestern ges i form av en mellan parterna överkommen förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som bestäms i 8 § 2 mom. Genom kollektivavtal mellan dessa föreningar får avtal också ingås om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid, så att det överenskomna arrangemanget garanterar arbetstagarna lika långa semestrar som föreskrivs i denna lag. Genom avtal får dock inte avvika från vad som bestäms i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom riksomfattande tjänstekollektivavtal får avtal även ingås om den anmälningstid som skall iaktas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern, i de situationer där flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med människors hälsa eller säkerhet.

Arbetsgivaren får tillämpa de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. även i fråga om anställningsförhållandena för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) skall iaktta kollektivavtalets bestämmelser. Om det har avtalats om saken i arbetsavtalet, får ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser, efter att kollektivavtalet har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, tillämpas i fråga om de anställningsförhållanden på vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

Vad som i denna paragraf bestäms om arbetsgivarnas riksomfattande föreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalsmyndigheter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och det ortodoxa kyrkosamfundet, Finlands Bank samt Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

## 31 §

*Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal*

En arbetsgivare som skall iaktta ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom dess tillämpningsområde också iaktta de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 30 § i denna lag, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter att avtal ingås på lokal nivå. I detta fall tillämpas även vad som bestäms i den sista meningen i 30 § 2 mom.

## 32 §

*Längre semester än vad som föreskrivs i lag*

På semester som grundar sig på ett kollektivavtal och som är längre än vad som föreskrivs i lag tillämpas denna lags bestämmelser om semesterlön och semesterersättning, om inte något annat framgår av avtalet. Den del av semestern som överstiger den lagstadgade delen ges på det sätt som i 20 § 2 mom. bestäms om hur vintersemestern skall ges, om inte något annat har avtalats.

## 33 §

*Tid för väckande av talan*

Rätten till en fordran som avses i denna lag förfaller, om talan inte under anställningsförhållandets fortgång väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket semestern borde ha getts eller semesterersättningen betalats.

Efter det att anställningsförhållandet har upphört skall talan om en fordran som avses i 1 mom. väckas inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde.

## 34 §

*Framläggande*

Arbetsgivaren skall hålla denna lag och de



avtal som ingåtts med stöd av den fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

för en sådan semesterförseelse som har be-  
gåtts trots en arbetarskyddsmyndighets upp-  
maning, förordnande eller förbud.

## 35 §

*Arbetsrådets utlåtande*

Arbetsrådet ger utlåtanden om tillämpning-  
en och tolkningen av denna lag, i enlighet  
med vad som bestäms i lagen om arbetsrådet  
och om vissa tillstånd till undantag inom ar-  
betarskyddet (400/2004).

## 36 §

*Tillsyn*

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att  
denna lag följs.

## 37 §

*Straffbestämmelser*

En arbetsgivare eller företrädare för denne  
som avsiktligt eller av oaktsamhet

1) underlåter att ge en arbetstagare semes-  
ter som avses i denna lag eller håller en ar-  
betstagare i arbete under den tid arbetsgiva-  
ren har bestämt för semester,

2) underlåter att på en arbetstagares begä-  
ran utan dröjsmål ge en sådan semesterlöne-  
specifikation som avses i 28 §, eller

3) åsidosätter den i 34 § angivna skyldighe-  
ten att hålla lagen och avtalen framlagda,

skall för *semesterförseelse* dömas till böter.  
Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren  
och dennes företrädare bestäms enligt de  
grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen  
(39/1889).

I 47 kap. 2 § i strafflagen föreskrivs straff  
för försummelse eller missbruk som gäller  
den semesterbokföring som avses i 29 § samt

## 7 kap.

**Ikraftträdande och övergångsbestämmelser**

## 38 §

*Ikraftträdande*

Denna lag träder i kraft den 200 .  
Genom denna lag upphävs jämte ändringar  
1) semesterlagen av den 30 mars 1973  
(272/1973),  
2) lagen av den 21 april 1939 om semester  
i vissa fall för innehavare av tjänst eller be-  
fattning, anställd i kommuns eller annat of-  
fentligt samfunds tjänst (111/1939),  
3) förordningen av den 31 augusti 1973 om  
semester för statens tjänstemän (692/1973),  
4) förordningen av den 23 december 1987  
om semester och semesterersättning för vissa  
deltidsanställda statstjänstemän, statstjänste-  
män i bisyssla samt timlärare (1200/1987),  
5) förordningen av den 6 mars 1992 om  
semester för tjänstemän inom utrikesrepresen-  
tationen (208/1992), samt  
6) statsrådets beslut av den 20 april 1978  
om statens arbetstagares semester  
(284/1978).

Vid sidan av det som i denna lag föreskrivs  
om semester tillämpas i tjänsteförhållanden  
som avses i statstjänstemannalagen  
(750/1994) följande:

1) En tjänsteman har rätt till egentlig se-  
mester under tre vardagar för varje full kvali-  
fikationsmånad, om han eller hon före se-  
mesterperiodens början har en till semester  
berättigande tjänstetid på sammanlagt minst  
femton år.

2) Om en annan del av en tjänstemans  
egentliga semester som än en sådan del som  
hör till den sparade ledigheten tas ut under  
annan tid än semesterperioden, beviljas se-  
mestern till denna del förlängd med hälften,  
dock högst för hälften av hela semestern och  
så, att förlängningen kan vara högst sex var-  
dagar.

Om av semester som bestäms enligt 1 punkten i detta moment tas ut högst 34 vardagar under semesterperioden, beviljas semestern förlängd med nio vardagar för en tjänsteman, som är berättigad till semester för 12 kvalifikationsmånader. Om en tjänsteman sparar en del av de egentliga semesterdagarna för att tas ut som sparad ledighet, avdras det ovan nämnda maximala antalet på 34 dagar på motsvarande sätt. Har en tjänsteman enligt inte rätt till semester för 12 kvalifikationsmånader men dock för minst sju månader, beviljas semestern förlängd med fem vardagar, om högst tre fjärdedelar av den egentliga semestern, från vilken har avdragits det antal semesterdagar som skall sparas, tas ut under semesterperioden.

Avtal om tillämpningen av bestämmelserna i 3 mom. får ingås på det sätt som avses i 30 §.

Om det i en lag eller förordning hänvisas till en författning som upphävts genom denna lag, skall denna lag tillämpas i stället för den.

## 39 §

*Övergångsbestämmelser*

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren skall eller får iakta ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 2 kap. 7 § i lagen om arbetsavtal, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det. På motsvarande sätt får sådana semesterbestämmelser som fastställts med stöd av lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970), lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) eller lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) och som avviker från denna lag tillämpas till dess tjänstekollektivavtalet upphör att gälla, om inte tjänstekollektivavtalet ändras före det.

## 2.

**Lag****om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen av den 9 december 1999 om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 2 mom. 3 punkten, 5 § och 7 § 1 mom., av dem 2 § 2 mom. 3 punkten sådan den lyder i lag 74/2001, som följer:

## 2 §

*Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden*

-----  
Om en främmande stats lag skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal, skall följande bestämmelser i finsk lag dock tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren än den lag som annars skulle tillämpas:

-----  
3) 5—19 § i semesterlagen ( / ) i fråga om bestämmande av semester, semesterlön och semesterersättning,  
-----

## 5 §

*Arbetstidshandlingar och semesterbokföring*

På arbete som utförs av utstationerade ar-

betstagare tillämpas vad som i 36, 37 och 37 a § i arbetstidslagen bestäms om arbetstidshandlingar och i 29 § i semesterlagen om semesterbokföring. Arbetsgivaren skall dessutom iakta vad som bestäms i 34 och 35 § i arbetstidslagen eller något annat förfarande som garanterar arbetstagaren motsvarande skydd.

## 7 §

*Yrkande på ersättning eller gottgörelse*

Talan om yrkande på de ersättningar som avses i 2 § 2 mom. 1 punkten skall väckas inom den tid som anges i 38 § i arbetstidslagen. Talan om yrkande på de ersättningar som avses i 2 § 2 mom. 3 punkten skall väckas inom den tid som anges i 33 § i semesterlagen.

-----  
Denna lag träder i kraft den 200 .

## 3.

**Lag****om ändring av 23 § i arbetstidslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i arbetstidslagen av den 9 augusti 1996 (605/1996) 23 § 3 mom. som följer:

23 §	om att ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete kombineras med sparad ledighet som avses 27 § i semesterlagen ( / ). I fråga om ledigheten skall då i tillämpliga delar iakttas semesterlagens bestämmelser om sparad ledighet.
<i>Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet</i>	

-----  
Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från 1 och 2 mom. komma överens

-----  
Denna lag träder i kraft den 200 .

## 4.

**Lag****om ändring av 3 § i lagen om ersättning till arbetsgivare för semesterkostnader för den tid föräldradagpenning betalas**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 30 mars 1994 om ersättning till arbetsgivare för semesterkostnader för den tid föräldradagpenning betalas (238/1994) 3 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1079/2002, som följer:

3 §  
 Ersättning skall sökas hos Folkpensionsanstalten. Ersättningen betalas i efterhand efter den moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperioden. Ersättning betalas också för de semesterdagar som arbetstagaren intjänat och som arbetsta-

garen i enlighet med 27 § i semesterlagen ( / ) sparat för att ta ut senare såsom sparat ledighet.

-----  
 \_\_\_\_\_  
 Denna lag träder i kraft den 200 .

Helsingfors den 12 november 2004

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Arbetsminister *Tarja Filatov*

## 2.

**Lag****om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen av den 9 december 1999 om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 2 mom. 3 punkten, 5 § och 7 § 1 mom., av dem 2 § 2 mom. 3 punkten sådan den lyder i lag 74/2001, som följer:

*Gällande lydelse*

2 §

*Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden*

Om en främmande stats lag skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal, skall följande bestämmelser i finsk lag dock tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren än den lag som annars skulle tillämpas:

3) 3 och 6—14 § semesterlagen (272/1973) i fråga om bestämmande av semester, semesterlön och semesterersättning,

5 §

*Arbetstidshandlingar och semesterbokföring*

På arbete som utförs av utstationerade arbetstagare tillämpas vad som i 36—37 a § arbetstidslagen bestäms om arbetstidshandlingar och i 18 § semesterlagen om semesterbokföring. Arbetsgivaren skall dessutom iaktta vad som bestäms i 34 och 35 § arbetstidslagen eller något annat förfarande som garanterar arbetstagaren motsvarande skydd.

*Föreslagen lydelse*

2 §

*Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden*

Om en främmande stats lag skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal, skall följande bestämmelser i finsk lag dock tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren än den lag som annars skulle tillämpas:

3) 5—19 § i semesterlagen ( / ) i fråga om bestämmande av semester, semesterlön och semesterersättning,

5 §

*Arbetstidshandlingar och semesterbokföring*

På arbete som utförs av utstationerade arbetstagare tillämpas vad som i 36, 37 och 37 a § i arbetstidslagen bestäms om arbetstidshandlingar och i 29 § i semesterlagen om semesterbokföring. Arbetsgivaren skall dessutom iaktta vad som bestäms i 34 och 35 § i arbetstidslagen eller något annat förfarande som garanterar arbetstagaren motsvarande skydd.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §

7 §

*Yrkande på ersättning eller gottgörelse**Yrkande på ersättning eller gottgörelse*

Talan om yrkande på de ersättningar som avses i 2 § 2 mom. 1 punkten skall väckas inom den tid som anges i 38 § arbetstidslagen. Talan om yrkande på de ersättningar som avses i 2 § 2 mom. 3 punkten skall väckas inom den tid som anges i 15 § semesterlagen.

Talan om yrkande på de ersättningar som avses i 2 § 2 mom. 1 punkten skall väckas inom den tid som anges i 38 § i arbetstidslagen. Talan om yrkande på de ersättningar som avses i 2 § 2 mom. 3 punkten skall väckas inom den tid som anges i 33 § i semesterlagen.

-----  
 Denna lag träder i kraft den 200 .  
 -----

### 3.

## Lag

### om ändring av 23 § i arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetstidslagen av den 9 augusti 1996 (605/1996) 23 § 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

23 §

23 §

*Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet*

*Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet*

-----  
 Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från 1 och 2 mom. komma överens om att ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete kombineras med sparad ledighet enligt 4 a § semesterlagen. I fråga om ledigheten skall då i tillämpliga delar iaktas vad semesterlagen stadgar om sparad ledighet.

-----  
 Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från 1 och 2 mom. komma överens om att ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete kombineras med sparad ledighet som avses 27 § i semesterlagen ( / ). I fråga om ledigheten skall då i tillämpliga delar iaktas semesterlagens bestämmelser om sparad ledighet.

-----  
 Denna lag träder i kraft den 200 .  
 -----

**4.****Lag****om ändring av 3 § i lagen om ersättning till arbetsgivare för semesterkostnader för den tid föräldradagpenning betalas**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 30 mars 1994 om ersättning till arbetsgivare för semesterkostnader för den tid föräldradagpenning betalas (238/1994) 3 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1079/2002, som följer:

*Gällande lydelse*

## 3 §

Ersättning skall sökas hos Folkpensionsanstalten. Ersättningen betalas i efterhand efter den särskilda moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperioden. Ersättning betalas också för de semesterdagar som arbetstagaren intjänat och som arbetstagaren i enlighet med 4 a § semesterlagen (272/1963) sparar för att ta ut senare såsom sparad ledighet.

*Föreslagna lydelse*

## 3 §

Ersättning skall sökas hos Folkpensionsanstalten. Ersättningen betalas i efterhand efter den moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperioden. Ersättning betalas också för de semesterdagar som arbetstagaren intjänat och som arbetstagaren i enlighet med 27 § i semesterlagen ( / ) sparar för att ta ut senare såsom sparad ledighet.

-----  
Denna lag träder i kraft den 200 .  
-----